

***SELF CONCEPT* DAN *SELF EFFICACY*  
DI KELOMPOK PENGELOLA ARSIP LEMBAGA KEARSIPAN  
PERGURUAN TINGGI (LKPT)**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh  
CANDRA DEWI ASIH  
NIM: 071211633025**

**PROGRAM STUDI ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN  
DEPARTEMEN ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
Semester Genap 2015/ 2016**

***SELF CONCEPT DAN SELF EFFICACY***  
**DI KELOMPOK PENGELOLA ARSIP LEMBAGA KEARSIPAN**  
**PERGURUAN TINGGI (LKPT)**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh**  
**CANDRA DEWI ASIH**  
**NIM: 071211633025**

**PROGRAM STUDI ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN**  
**DEPARTEMEN ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**Semester Genap 2015/ 2016**

## **HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT**

Dengan ini keseluruhan isi Skripsi ini tidak pernah digunakan untuk mendapatkan gelar akademis pada tingkat studi dari satu universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan ditulis oleh individu selain pengusul kecuali jika dituliskan dengan format kutipan (menggunakan tanda kurung) dalam isi Skripsi

Apabila diumumkan atau bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga

Surabaya, 16 Juni 2016

  
 Candra Dewi Asih

Yang Menyatakan

Candra Dewi Asih

***SELF CONCEPT DAN SELF EFFICACY***  
**DI KELOMPOK PENGELOLA ARSIP LEMBAGA KEARSIPAN**  
**PERGURUAN TINGGI (LKPT)**

**SKRIPSI**

Maksud: Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 Jurusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.

Disusun oleh

CANDRA DEWI ASIH

NIM: 071211633025

**DEPARTEMEN ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA**

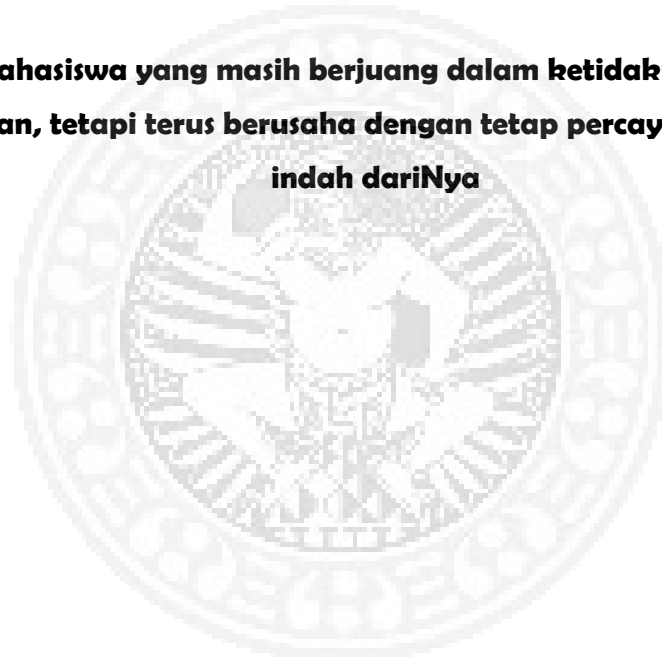
**Semester Genap 2015/ 2016**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

**Skripsi ini aku persembahkan untuk semua yang terkeren dalam hidupku, Allahku, Rasul Muhammadku, Islam Agamaku, Diriku Sendiri, Bapak Ibukku, Adekku, dan seluruh orang yang menyanyangiku dan membenciku.**

**Serta,**

**Seluruh mahasiswa yang masih berjuang dalam ketidakpastian hidup di masa depan, tetapi terus berusaha dengan tetap percaya akan skenario indah dariNya**



**HALAMAN MOTTO**

**“APA YANG MEMBUATMU LELAH KALAU ALLAH MENJANJI  
SURGA UNTUK TEMPAT ISTIRAHATMU”**

**Jangan Terlalu Senang, Jangan Terlalu Sedih, Segala yang Berlebihan Itu**

**Tak Baik Sebab Semua Akan Berlalu Karena WAKTU**

**“ RINGANKAN HIDUPMU”**

## **PALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

### **SELF CONCEPT DAN SELF EFFICACY DI KELOMPOK PENGELOLA ARSIP LEMBAGA TRANSIPAN PERIGURUAN TITAH (LKPT)**

(Studi Deskriptif tentang Self Concept dan Self Efficacy di Kelompok Pengelola  
Arsip LKPT UGM, ITS, UNAIR)

Skripsi ini telah melalui persetujuan dan disetujui untuk diajukan

Dosen Pembimbing



Helen Purnomo Yudianto, S. Sos., M. KP

NIP. 1955032602001121201

## BALAMAN PENGESAHAN PANTIA PENGUJI

Skrpsi ini telah diperiksa dan disahkan dihadapan Komisi Penguji

Program Studi Ilmu Informatika dan Perpustakaan

Ekstensi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Airlangga

Pada hari , Kamis

Tanggal : 23 Juni 2019

Pukul : 08.00- 12.00 WIB

Komisi Penguji Terdiri dari:

Ketua Penguji



Dra. Ratna Wahyuni, M.S.

NIP. 196504011953032002

Anggota I



Dra. Endang Guruh, M.I.Kom.

NIP. 196405301590202200

Anggota II



Helmi Prasetyo Y. Sos., M.KP.

NIP. 1979012620011221001



NIP. 196405301990022001

NIP. 197503262003121001

**ABSTRAK**

Pengelola arsip saat ini masih mempunyai masalah problematik yang melingkupi, mulai dari pengelola arsip menjadi pekerjaan yang belum begitu dikenal di masyarakat atau tidak populer, dan juga dikenal dengan pekerjaan yang membosankan. Permasalahan lainnya jumlah pengelola arsip yang sangat sedikit tidak sebanding dengan jumlah lembaga kearsipan yang ada, serta kurangnya kesejahteraan bagi pengelola arsip. Selama ini pengelola arsip dianggap menjadi orang buangan pada suatu institusi tertentu. Masih banyaknya masalah yang melingkupi pekerjaan pengelola arsip, terdapat fenomena berbeda yang cenderung kontradiktif dengan masalah yang ada di kelompok pengelola arsip LKPT UGM. Pengelola arsip UGM tampil dengan positif seperti tidak terpengaruh dengan masalah yang tengah melingkupi pengelola arsip. Pengelola arsip UGM menghasilkan banyak karya ilmiah, pelatihan- pelatihan arsip, menjadi pembicara, dan menjadi pengelola arsip yang berprestasi. Melihat hal ini, bagaimana dengan pengelola arsip LKPT lainnya, seperti LKPT yang baru terbentuk karena merespon UU Kearsipan No. 43 Tahun 2009 yaitu LKPT UNAIR dan ITS. Hal ini tentunya menjadi hal yang menarik untuk diteliti terkait dengan bagaimana *self concept* (konsep diri) dan *self efficacy* (efikasi diri) di kelompok pengelola arsip LKPT. Peneliti menggunakan konsep dari William H. Fitts untuk melihat gambaran *self concept* dan konsep dari Albert Bandura untuk melihat gambaran *self efficacy* di kelompok pengelola arsip LKPT. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gambaran untuk *self concept* di kelompok pengelola arsip LKPT dapat dilihat dari setiap komponen dimensi internal dan eksternal yang menyusunnya dan untuk gambaran *self efficacy* di kelompok pengelola arsip LKPT) dapat dilihat dari dimensi *level*, *strenght*, dan *generality*.

Kata Kunci: Pengelola Arsip LKPT, *self concept*, *self efficacy*

## ABSTRACT

Nowadays archives still has many problematic issues which surrounding, start from archives as unrecognizable job in society or unfamous, and also recognize as boring job. The other problems are amount of archives that exist, and lack of well-being of archives. During this time archives considered as outcast in certain institution. There are still many problems that covering archives job, different phenomenon which contradictory with the problems which exist in archives community in LKPT UGM. UGM archives performed with positive such is not affected with other problems that covering the archives. UGM archives produced a lot of scientific work, files trainee, being speaker, and being archives achievers. Look at this, how the other LKPT archives, such new LKPT formed because of responds on *UU Kearsipan No. 43 Tahun 2009* that is LKPT UNAIR and ITS. This is certainly being an interesting field to be analyzed related with how self concept and *self efficacy* in LKPT archives community. Researcher uses concept of William H. Fitts for looking to the portrayal of *self concept* and concept of Albert Bandura for looking to portrayal *self efficacy* in LKPT archives community. This research uses descriptive Quantitative. Sampling method that used by the researcher is *purposive sampling* with the total sample 35 respondents. The result of this research shows the portrayal of self concept in LKPT archives community can see from every components internal and external dimation and to depicted *self efficacy* in LKPT archives community can see from *level, strenght, dan generality* dimation.

*Keywords: LKPT archives, self concept, self efficacy*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Self Concept dan Self Efficacy Di Kelompok Pengelola Arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT)”***.

Latar belakang penelitian ini berawal dari begitu banyak permasalahan yang meliputi bidang kearsipan terutama permasalahan terkait dengan pengelola arsip. Tetapi, ada fenomena berbeda pada pengelola arsip UGM yang tampil positif di tengah permasalahan yang tengah melingkupi pengelola arsip tersebut. Lalu apakah pengelola arsip LKPT yang baru terbentuk karena respon UU Kearsipan No. 43 Tahun 2009 juga memiliki hal yang sama. Oleh sebab itu, fenomena ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti dilihat dari gambaran *self concept* dan *self efficacy* di kelompok pengelola arsip LKPT dengan mengambil lokasi penelitian pada LKPT UGM, UNAIR, dan ITS. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk memberikan gambaran dan menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga. Tentunya pembuatan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari beberapa pihak yang terlibat. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Helmi Prasetya selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa sangat sabar dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan motivasi, saran dan semangat kepada penulis hingga terselesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Ibu Nove dan Ibu Ragil selaku dosen wali yang senantiasa memberikan bantuan dan dukungannya bagi penulis untuk proses akademik maupun non akademik.
3. Ibu Rahma Sugihartati selaku Ketua Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan Universitas Airlangga, yang telah memberikan motivasi yang luar biasa kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Dan terima kasih banyak bu rahma atas pengarahan dari ibu untuk sesuatu yang salah yang saya lakukan.
4. Kepada seluruh pengelola arsip LKPT UGM, UNAIR dan ITS atas segala bantuannya selama proses turun lapangan pada penelitian ini.
5. Kepada seluruh teman-teman IIP 2012 yang telah banyak membantu berdiskusi dan saling menyemangati dalam proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai.

Penulis juga meminta maaf kepada semua pihak atas segala kesalahan yang telah diperbuat baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penelitian ini jauh dari sempurna sehingga penulis masih mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan informasi dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Juni 2016

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

*Alhamdulillahirobil'amin*

Penulis mengucapkan terima kasih banyak dan setulus- tulusnya kepada:

- Allah SWT yang tak pernah meninggalkan dan sangat dekat denganku. Engkau memang tak terlihat dalam kasat mataku, tapi engkau begitu dekat dan menenangkan. Alhamdulillah terima kasih Ya Rabb atas segala kasih sayangMu melalui skenario terindahMu untukku.
- Nabi Muhammad SAW teladan terbaik untukku. Manusia terkeren yang pernah ada dalam peradaban dunia. Sholawat dan salam selalu terjunjung untukmu Ya Rasullulah, wahai kekasih Allah.
- Untuk si hijau Al Quranku, terima kasih telah menemani untuk selalu menjadi obat dalam kegelisahan dan ketidaktenanganku.
- Bapakku dan ibuku, terima kasih pak bu atas segalanya. Bapakku laki- laki terkeren yang Allah hadirkan untukku, laki- laki yang tak akan pernah mengecewakanku, laki- laki yang selalu berkorban untuk kebahagiaananku. Ibuku wanita yang kata- katanya selalu menenangkanku. Semoga Allah selalu menjaga kalian dan memberkahi selalu hidup kalian. Pak bu sehat selalu nggeh.
- Untuk adikku satu- satunya Aprelia Dewi Wulan, terima kasih atas segala doa dan dukungannya dek. Semoga kita bersama- sama sukses untuk membahagiakan bapak ibu. Amin
- Untuk seluruh keluargaku terimakasih atas semua doa baik dan dukungannya untukku selalu.
- Untuk Pak Helmi, terimakasih pak atas kesabaran yang luar biasa membimbing saya selama ini. Terimakasih bapak telah mau mendengarkan segala keluh kesah saya selama mengerjakan skripsi ini dan selalu meberikan semangat kepada saya untuk tidak menyerah atas segala kesulitan selama

mengerjakan skripsi. Balasan yang terbaik hanya dariNya bapak. Semoga Allah selalu meridhoi bapak dan keluarga.amin

- Untuk Bu Rahma Sugihartati, terima kasih banyak bu atas bimbingan ibu sehingga skripsi saya dapat terselamatkan. Semoga Allah selalu membalas kebaikan ibu. Amin
- Untuk dosen IIP lainnya, Bu endang, Bu Tri, Bu Mutia, Bu Ragil, Pak Yunus, Pak Koko, semua dosen FISIP. Terima kasih untuk segala ilmu yang diberikan, semoga ilmu ini bisa menjadi manfaat untuk hidup saya dunia dan akhirat. Semoga Allah selalu meridhoi, menyehatkan dan memberikan kebahagiaan selalu untuk bapak dan ibu. amin
- Untuk calon imamku, semoga ini merupakan salah satu ikhtiarku untuk memantaskan diri denganmu. Semoga saat ini kita sama- sama berikhtiar untuk saling memantaskan diri hingga nantinya Allah akan menyatukan kita di waktu yang tepat. Jika engkau saat ini masih khilaf wahai imamku, semoga doa- doaku dapat mengetuk pintu langit dan Allah Ridho untuk meberikan hidayah padamu. Semoga pertemuan kita akan menjadi pertemuan yang mengharukan dan engkau seseorang yang akan kupatuhi untuk membawaku ke JannahNya. Amin
- Untuk gaes strong yang luar biasa, Amelia Tri Mawarni, Amanda Putri Prameswari, dan Munirotul Arifah. Trimakasih gaes atas segalanya, ketulusan kalian, pengertian kalian, semangat dari kalian dan selalu menghiburku dalam kesepianku. Persahabatan mungkin level yang terlalu tinggi untuk kita karena topeng itu tak mungkin tak ada, tetapi pertemanan yang tulus ini semoga Allah meridohnya dan kelak kita akan bertemu dalam kesuksesan dunia dan akhirat. Selalu semangat yess wanita- wanitaku yang luar biasa
- Untuk keluarga keduaku lovemi kost, mbak citra si putri tidur, mbak thalita si kakak kece, mbak ike si kakak psikolog sabar, mbak puput si kakak yang pendiem, nadia si teman seangkatan untuk curhat, yunis si adek satu- satunya, mbak nanda si sexy, mbak tika si master english, mbak fitri si kakak unyu. Terima kasih atas segala penerimaan aku yang seperti ini. Terima kasih telah menjadi sumber tertawa dalam lelahku. Terima kasih telah mau

mendengarkan ceritaku yang lebih banyak ngak pentingnya daripada pentingnya. Serius aku ngak pernah galau kok, selama ini hanya drama. Percayalah, haha

- Untuk seluruh kawan- kawan IIP 2012, trimakasih gaes untuk hampir 4 tahun kebersamaanya ya. Trimakasih untuk segala bantuan baik moril maupun materil. Semoga kita dapat bertemu lagi pada kesuksesan masing- masing.
- Terimakasih untuk bapak ibu arsiparis UGM, yang telah menerima saya dengan sangat baik. Pak Herman pembimbing lapangan yang sangat sabar dalam membimbing saya yang banyak melakukan kesalahan, Bu Eni yang selalu meberikan nasehat hidup, Bu Ika dan Bu ully yang menjadi teman diskusi terkait dengan skripsi saya, dan bapak ibu arsiparis lainnya terimakasih banyak pak bu atas segala pembelajaran hidup untuk saya.
- Terimakasih kepada bapak dan ibu pengelola arsip UNAIR dan ITS yang telah banyak membantu saya ketika proses turun lapangan.
- Terima kasih banyak untuk seluruh orang yang pernah datang dan pada akhirnya pergi. Karena kalian telah meberikan banyak perubahan dalam hidup saya untuk menjadi orang yang lebih baik. Terima kasih atas segala bahagia dan kecewa. Sungguh tanpa kalian saya tak akan pernah belajar banyak hal. Trimakasih

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DALAM I.....	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN JUDUL DALAM II .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	vi
HALAMAN PENGESAHAN PANITIA PENGUJI .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH .....	xii
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR BAGAN .....	xxiii

## BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang masalah.....	I-1
I.2 Rumusan Masalah .....	I-11
I.3 Tujuan Penelitian .....	I-11
I.4 Manfaat Penelitian .....	I-11
I.4.1 Manfaat Akademis .....	I-11
I.4.2 Manfaat Praktis .....	I-11
I.5 Tinjauan Pustaka .....	I-12
I.5.1 <i>Self Concept</i> .....	I-12



I.5.1.1 Definisi <i>self concept</i> .....	I-12
I.5.1.2 Dimensi- dimensi <i>self concept</i> .....	I-14
I.5.1.3 Jenis- jenis <i>self concept</i> .....	I-17
I.5.2 <i>Self Efficacy</i> .....	I-20
I.5.2.1 Definisi <i>self efficacy</i> .....	I-20
I.5.2.2 Dimensi- dimensi <i>self efficacy</i> .....	I-21
I.5.2.3 Faktor- faktor <i>self efficacy</i> .....	I-23
I.5.2.4 Jenis- jenis <i>self efficacy</i> .....	I-24
I.6 DEFINISI KONSEPTUAL DAN DEFINISI OPERASIONAL .....	I-24
I.6.1 Definisi Konseptual.....	I-24
1.6.1.1 <i>Self Concept</i> .....	I-24
1.6.1.2 <i>Self Efficacy</i> .....	I-25
I.6.2 Definisi Operasional.....	I-25
1.6.2.1 <i>Self Concept</i> .....	I-25
1.6.2.2 <i>Self Efficacy</i> .....	I-27
I.7 METODE DAN PROSEDUR PENELITIAN.....	I-27
1.7.1 Penentuan Metode Penelitian .....	I-27
1.7.2 Penentuan Lokasi Penelitian.....	I-27
1.7.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	I-29
1.7.4 Metode Pengumpulan Data .....	I-31
1.7.5 Teknik Pengolahan Data.....	I-32
1.7.6 Teknik Analisa Data .....	I-33

## **BAB II GAMBARAN UMUM KAJIAN PENELITIAN**

2.1 Gambaran Umum Organisasi Kearsipan.....	II-1
2.1.1 Unit Kearsipan.....	II-1
2.1.2 Lembaga Kearsipan .....	II-2

2.2 Gambaran Umum Sumber Daya Manusia (SDM) Kearsipan.....	II-4
2.3 Gambaran Pengelola Arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi ..... (LKPT)	II-4
2.4 Gambaran Lokasi Penelitian .....	II-6
2.4.1 Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT)/ .....	II-6
Arsip UGM	
2.4.1.1 Sejarah singkat Arsip UGM.....	II-6
2.4.1.2 Lokasi Arsip UGM.....	II-7
2.4.1.3 Visi Misi Arsip UGM .....	II-8
2.4.1.4 Struktur Kelembagaan Arsip UGM .....	II-8
2.4.1.5 Data Pengelola Arsip UGM .....	II-9
2.4.1.6 Program Kerja Pengelola Arsip UGM .....	II-11
2.4.1.7 Layanan dan Koleksi Khazanah Arsip UGM .....	II-11
2.4.1.8 Prestasi Arsip UGM.....	II-12
2.4.2 Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT)/ .....	II-13
Arsip UNAIR	
2.4.2.1 Sejarah singkat Arsip UNAIR.....	II-13
2.4.2.2 Lokasi Arsip UNAIR .....	II-15
2.4.2.3 Visi Misi Arsip UNAIR .....	II-15
2.4.2.4 Struktur Kelembagaan Arsip UNAIR .....	II-15
2.4.2.5 Data Pengelola Arsip UNAIR.....	II-16
2.4.2.6 Program Kerja Pengelola Arsip UNAIR.....	II-17
2.4.2.7 Layanan dan Koleksi Khazanah Arsip UNAIR ....	II-18
2.4.2.8 Prestasi Arsip UNAIR.....	II-19
2.4.3 Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT)/ .....	II-19
Arsip ITS	
2.4.3.1 Sejarah singkat Arsip ITS .....	II-19

2.4.3.2 Lokasi Arsip ITS .....	II-20
2.4.3.3 Visi Misi Arsip ITS.....	II-20
2.4.3.4 Struktur Kelembagaan Arsip ITS.....	II-21
2.4.3.5 Data Pengelola Arsip ITS.....	II-21
2.4.3.6 Program Kerja Pengelola Arsip ITS .....	II-22
2.4.3.7 Layanan dan Koleksi Khazanah Arsip ITS .....	II-22
2.4.3.8 Prestasi Arsip ITS .....	II-22

### **BAB III TEMUAN DATA**

III.1 Karakteristik Responden .....	III-1
III.3.1 Jenis kelamin responden .....	III-1
III.3.2 <i>Backgroud</i> pendidikan responden.....	III-1
III.3.3 Keikutsertaan pelatihan kearsipan .....	III-3
III.3.4 Frekuensi mengikuti pelatihan kearsipan.....	III-3
III-3.5 Lama kerja responden.....	III-4
III.2 Gambaran <i>Self Concept</i> (Konsep Diri) di Kelompok Pengelola Arsip LKPT	
III.2.1 Dimensi Internal.....	III-5
III.2.1.1 <i>Identity Self</i> (Diri Identitas) .....	III-5
III.2.1.2 <i>Behaviour Self</i> (Diri Pelaku) .....	III-15
III.2.1.3 <i>Judging Self</i> (Diri Penilai) .....	III-27
III.2.2 Dimensi Eksternal.....	III-33
III.2.2.1 <i>Physical Self</i> (Diri Fisik) .....	III-33
III.2.2.2 <i>Moral Ethical Self</i> (Diri Moral Etik) .....	III-36
III.2.2.3 <i>Personal Self</i> (Diri Pribadi) .....	III-39
III.2.2.4 <i>Social Self</i> (Diri Sosial) .....	III-41
III.2.2.5 <i>Family Self</i> (Diri Keluarga) .....	III-43
III.3 Gambaran <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri di Kelompok Pengelola Arsip LKPT	

III.1 Dimensi <i>Level</i> (Tingkat) .....	III-40
III.2 Dimensi <i>Strenght</i> (Kekuatan).....	III-58
III.3 Dimensi <i>Generality</i> (Keluasan) .....	III-62

## **BAB IV ANALISIS DATA**

### **IV.1 Gambaran *Self Concept* (Konsep Diri) di Kelompok Pengelola Arsip LKPT**

IV.1.1 Dimensi Internal .....	IV-1
IV.1.1.1 <i>Identity Self</i> (Diri Identitas) .....	IV-2
IV.1.1.2 <i>Behaviour Self</i> (Diri Pelaku) .....	IV-5
IV.1.1.3 <i>Judging Self</i> (Diri Penilai) .....	IV-7
IV.1.2 Dimensi Eksternal.....	IV-10
IV.1.2.1 <i>Physical Self</i> (Diri Fisik) .....	IV-10
IV.1.2.2 <i>Moral Ethical Self</i> (Diri Moral Etik) .....	IV-11
IV.1.2.3 <i>Personal Self</i> (Diri Pribadi) .....	IV-12
IV.1.2.4 <i>Social Self</i> (Diri Sosial) .....	IV-13
IV.1.2.5 <i>Family Self</i> (Diri Keluarga) .....	IV-15

III.3 Gambaran <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri di Kelompok Pengelola Arsip . LKPT	IV-22
---	-------

## **BAB V PENUTUP**

V.1 Kesimpulan .....	V-1
V.2 Saran.....	V-4

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah populasi dan sampel penelitian.....	I-31
Tabel 2.1 Data pengelola arsip UGM .....	II-10
Tabel 2.2 Data pengelola arsip UNAIR .....	II-17
Tabel 2.3 Data pengelola arsip ITS .....	II-21
Tabel 3.1 Jenis kelamin responden .....	III-2
Tabel 3.2 <i>Background</i> pendidikan responden.....	III-2
Tabel 3.3 Keikutsertaan pelatihan kearsipan .....	III-3
Tabel 3.4 Frekuensi mengikuti pelatihan kearsipan.....	III-3
Tabel 3.5 Lama kerja responden .....	III-4
Tabel 3.6 Label pekerjaan teknis saja yang membosankan .....	III-5
Tabel 3.7 Jenis pekerjaan pengelola arsip.....	III-6
Tabel 3.8 Kompetensi lain yang dimiliki.....	III-7
Tabel 3.9 Alasan memiliki kompetensi lain.....	III-9
Tabel 3.10 Tujuan memiliki kompetensi lain .....	III-10
Tabel 3.11 Pengelola arsip sebagai <i>Passion</i> .....	III-11
Tabel 3.12 Optimis berkembang positif.....	III-12
Tabel 3.13 Bangga terhadap institusi yang menaungi .....	III-13
Tabel 3.14 Nama instansi menambah percaya diri .....	III-14
Tabel 3.15 Pekerjaan yang diremehkan masyarakat.....	III-15
Tabel 3.16 Persepsi masyarakat mempengaruhi kinerja .....	III-16
Tabel 3.17 Respon tindakan menanggapi banyak yang meremehkan .....	III-17
Tabel 3.18 Pelayanan terbaik prioritas utama .....	III-18
Tabel 3.19 Intensitas waktu pelayanan user.....	III-19

Tabel 3.20 Mengikuti Pelatihan pengelola arsip .....	III-20
Tabel 3.21 Pelatihan yang pernah diikuti.....	III-21
Tabel 3.22 Pelatihan yang diikuti meningkatkan kemampuan ..... pengelola arsip	III-22
Tabel 3.23 Keaktifan menulis bidang kearsipan .....	III-23
Tabel 3.24 Tabel keinginan juara lomba pengelola arsip berprestasi .....	III-24
Tabel 3.25 Usaha mempersiapkan lomba pengelola arsip berprestasi.....	III-25
Tabel 3.26 Usaha pengelola arsip menghadapi MEA .....	III-26
Tabel 3.27 Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	III-27
Tabel 3.28 Pekerjaan sesuai <i>jobdesk</i> .....	III-28
Tabel 3.29 Mempunyai target dalam bekerja.....	III-29
Tabel 3.30 Capaian kerja sesuai target.....	III-30
Tabel 3.31 Keinginan berprestasi pengelola arsip .....	III-31
Tabel 3.32 Mencapai prestasi.....	III-32
Tabel 3.33 Adanya resiko kesehatan terhadap pekerjaan .....	III-33
Tabel 3.34 Pemahaman terhadap resiko kesehatan.....	III-34
Tabel 3.35 Kekuatan fisik pengelola arsip .....	III-35
Tabel 3.36 Pemberian jaminan kesehatan.....	III-36
Tabel 3.37 Pemahaman kode etik pengelola arsip .....	III-37
Tabel 3.38 Penerapan kode etik dalam bekerja.....	III-37
Tabel 3.39 Benar tidaknya pengelola arsip memposting dokumen ..... arsip ke sosial media	III-38
Tabel 3.40 Bangga menjadi pengelola arsip .....	III-39
Tabel 3.41 Menyenangi pekerjaan pengelola arsip.....	III-40
Tabel 3.42 Lingkungan organisasi .....	III-41

Tabel 3.43 Bentuk penyesuaian diri di lingkungan organisasi .....	III-42
Tabel 3.44 Memiliki kelompok profesi.....	III-43
Tabel 3.45 Mendapatkan kontribusi positif dalam kelompok profesi .....	III-44
Tabel 3.46 Melakukan kerja tim/ <i>teamwork</i> .....	III-45
Tabel 3.47 Selalu ingin kontribusi dalam tim .....	III-46
Tabel 3.48 Jenis kontribusi dalam tim .....	III-47
Tabel 3.49 Di lingkungan kerja merasa di apresiasi atau dihargai .....	III-48
Tabel 3.50 Mengetahui tuntutan kerja teknis dan analisis .....	III-49
Tabel 3.51 Keyakinan memiliki kemampuan teknis ( <i>technical handling</i> ) ....	III-50
Tabel 3.52 Tingkat kesulitan pengelolaan arsip statis .....	III-51
Tabel 3.53 Kegiatan teknis pengelolaan arsip statis .....	III-52
Tabel 3.54 Keyakinan memiliki kemampuan analisis ( <i>intellectual handling</i> )	III-53
Tabel 3.55 Melakukan pembinaan unit arsip di lingkungan universitas.....	III-54
Tabel 3.56 Frekuensi melakukan pembinaan.....	III-55
Tabel 3.57 Keaktifan menulis bidang kearsipan .....	III-56
Tabel 3.58 Jumlah karya tulis yang dihasilkan .....	III-57
Tabel 3.59 Menjadi narasumber atau pembicara bidang kearsipan .....	III-58
Tabel 3.60 Mendapat tugas dengan kesulitan tinggi.....	III-59
Tabel 3.61 Respon menerima tugas sulit .....	III-60
Tabel 3.62 Membuat konsep baru pengelolaan arsip dengan teknologi .....	III-60
Tabel 3.63 Respon ditugaskan menjadi pembicara.....	III-61
Tabel 3.64 Menyesuaikan diri dengan berbagai tingkat jenis pekerjaan .....	III-62
Tabel 3.65 Respon dalam menerima tugas sulit.....	III-63
Tabel 3.66 Menghadapi situasi dan kondisi yang tidak sesuai harapan.....	III-64
Tabel 3.67 Pengalaman terdahulu membantu menghadapi kondisi sulit.....	III-65

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Struktur organisasi arsip UGM .....	II-9
Bagan 2.2 Struktur organisasi arsip UNAIR.....	II-16
Bagan 2.3 Struktur organisasi arsip ITS .....	II-21





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG

Pengelola arsip saat ini tidak dipungkiri merupakan pekerjaan yang belum begitu dikenal oleh masyarakat. Menjadi pekerjaan yang masih asing di sebagian masyarakat Indonesia dibanding pekerjaan lainnya seperti dokter, guru dan pekerjaan yang telah populer lainnya. Walaupun masyarakat mengenalnya, merupakan pekerjaan yang dipandang hanya berkutat dengan dokumen- dokumen berdebu yang cenderung sangat membosankan.

Permasalahan umum lainnya, di Indonesia terkait dengan penyebutan nama profesi dari pengelola arsip itu sendiri bahwa tidak semua pengelola arsip dapat disebut dengan arsiparis jika tidak bersertifikasi, SK , dan PNS. Tetapi, arsiparis itu pasti dalam kelompok pengelola arsip. Padahal pengelola arsip merupakan pekerjaan yang sangat vital sebagai pengelola informasi di sebuah institusi atau lembaga apapun. Dari beberapa permasalahan umum yang masih melingkupi kelompok pengelola arsip dan masih banyak permasalahan problematik lainnya, ada fenomena berbeda dari kelompok pengelola arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT) UGM. Pengelola Arsip UGM tetap melakukan hal positif dan bahkan menghasilkan karya dan prestasi walaupun di tengah permasalahan problematik pengelola arsip di Indonesia. Tentunya ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam lagi terkait dengan masih banyaknya permasalahan problematik yang masih melingkupi pengelola arsip, tetapi masih ada kelompok pengelola arsip yang seperti tidak terpengaruh akan hal ini dan tetap menghasilkan sesuatu yang positif.

Lalu bagaimanakah dengan kelompok pengelola arsip LKPT lainnya yang masih baru terbentuk karena bentuk menanggapi secara positif dari UU No. 43 tahun 2009. Apakah pengelola arsip LKPT yang baru terbentuk

juga telah melakukan hal positif seperti yang telah dilakukan oleh pengelola arsip LKPT UGM. Permasalahan ini terkait dengan bagaimanakah sebenarnya pengelola arsip LKPT itu sendiri dalam memandang dirinya sendiri atau mengkonsep dirinya selama ini walaupun dengan adanya permasalahan yang masih melingkupinya yang dalam penelitian ini disebut dengan *self concept* dan bagaimana persepsi atau keyakinan pengelola arsip akan kompetensinya dalam pekerjaannya yang disebut dengan *self efficacy*. Nantinya bahasan mengenai *self concept* dan *self efficacy* di kelompok pengelola arsip LKPT ini dapat digali dari sudut pandang psikologi terutama kognitif pada pengelola arsip dalam memandang dirinya sendiri terhadap pekerjaannya dan keyakinan kemampuan dirinya atas pekerjaannya sebagai pengelola arsip.

Terkait hal tersebut, permasalahan di kelompok pengelola arsip dimulai bahwa pekerjaan pengelola arsip saat ini tidak terlalu dilihat oleh masyarakat karena dianggap sebagai pekerjaan yang membosankan karena hanya bergelut dengan menata dokumen- dokumen saja. Hal ini sesuai pernyataan dari salah seorang arsiparis UGM Herman (2014), bahwa pekerjaan pengelola arsip bagi sebagian masyarakat memiliki kesan membosankan, melelahkan, menakutkan serta memiliki pendapatan dan penghargaan yang tidak sebanding dengan tanggung jawabnya yang tinggi. Selain itu, pengelola arsip saat ini belum terlalu populer di kalangan masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan berbagai tulisan dari banyak pengelola arsip arsiparis maupun non arsiparis itu sendiri mengenai profesinya. Salah satunya yang telah ditulis oleh arsiparis bernama Kurniatun (2014), dalam artikel buletin Khazanah UGM yang berjudul Arsiparis : Antara Realita dan Harapan, yang menyatakan bahwa profesi Arsiparis belum banyak dikenal oleh masyarakat, bahkan dari kalangan akademik pun masih ada yang belum mengetahui profesi arsiparis.

Ketidakpopuleran pekerjaan pengelola arsip ini juga disebabkan karena jumlah pengelola arsip yang telah arsiparis maupun non arsiparis yang tidak sebanding dengan lembaga kearsipan yang telah ada. Hal ini

dapat dilihat dari data yang dirilis oleh kompas.com tahun 2012 dengan judul “ Indonesia Kekurangan Arsiparis”, bahwa Indonesia kekurangan arsiparis dari 15.000 tenaga arsiparis yang dibutuhkan saat ini hanya ada 3.531 arsiparis (23,5 persen) dan ini menyebabkan kearsipan milik negara maupun pemerintah daerah tidak terurus dengan baik. Data lain menyebutkan bahwa jumlah arsiparis yang ada di lembaga kearsipan provinsi Jawa Timur saja berdasarkan data Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur tahun 2013, bahwa tidak semua Badan Arsip yang ada di Provinsi Jawa Timur memiliki arsiparis. Rata-rata jumlah pengelola arsip yang sudah arsiparis yang berwenang di setiap Badan Arsip di seluruh Lembaga kearsipan di Jawa Timur berjumlah 1 orang saja, terkecuali Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur dengan jumlah terbanyak yaitu 14 orang. Padahal peraturan dari ANRI, bahwa setiap lembaga kearsipan minimal harus mempunyai 15 orang arsiparis.

Hal tersebut, dapat diindikasikan bahwa tentu saja masyarakat tidak mengenal apa itu pekerjaan pengelola arsip. Bahkan masyarakat pun tidak mengetahui apa tugas dari seorang pengelola arsip yang mungkin saat ini masih dianggap pekerjaan yang sangat teknis dan banyak berkecimpung dengan dokumen-dokumen yang kotor, berdebu, dan kurang berguna. Ketidakpopuleran pekerjaan sebagai pengelola arsip di masyarakat juga telah coba dibuktikan oleh peneliti sendiri dengan survei sederhana dengan menanyakan kepada sebagian masyarakat dari kalangan akademis maupun masyarakat awam disekitar peneliti terkait dengan pengetahuan mereka terkait pengelola arsip. Hasilnya sebagian besar orang-orang disekitar peneliti mengatakan bahwa mereka tidak mengetahui apa sebenarnya pekerjaan pengelola arsip dan mereka juga tidak mengerti hal itu menyangkut pekerjaan terkait bidang apa.

Selain masalah jumlah pengelola arsip yang tidak sebanding dengan jumlah lembaga arsip yang ada ditambah dengan sebagian besar masyarakat yang tidak mengetahui pekerjaan pengelola arsip, hal ini diperkuat lagi di

Indonesia sendiri kelompok pengelola arsip khususnya yang telah arsiparis juga kurang begitu diperhatikan oleh pemerintah. Sesuai pernyataan dari ketua Asosiasi Arsiparis Indonesia Andi Kasman di Jakarta pada Mei 2012, bahwa masih ada diskriminasi kesejahteraan bagi arsiparis, insentif arsiparis jauh dibawah peneliti dan perencana. Tunjangan jabatan fungsional arsiparis Rp 120.000- Rp 750.000 bergantung pada jabatannya, sementara tunjangan peneliti dan perencana di atas 1 juta. Tahun 2012 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012, yang menyatakan bahwa arsiparis yang lulus profesi akan diberi tunjangan baru. Namun, kebijakan tersebut belum ada peraturan pelaksanaan. Tunjangan jabatan yang rendah tersebut, menyebabkan kelompok arsiparis tidak begitu dikenal dan diminati oleh masyarakat karena tidak sebesar tunjangan profesi lainnya.

Problematika kelompok pengelola arsip khususnya arsiparis di Indonesia diperparah lagi dengan banyaknya lembaga kearsipan yang tidak diisi oleh orang-orang yang memang mengerti akan pekerjaan pengelolaan arsip sesuai aturan yang benar, kebanyakan dari mereka lulusan atau orang yang tidak memiliki latar belakang ilmu kearsipan, tidak mengikuti pelatihan-pelatihan mengenai pengelolaan arsip dengan benar dan banyak anggapan bahwa orang yang bekerja di kearsipan merupakan orang buangan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Noemay (2010) pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Propinsi Jawa Timur, bahwa arsiparis Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur mengerjakan pekerjaannya dengan baik, walaupun pada kenyataannya tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan rincian jenjang jabatan menurut KEPMENPAN tahun 2009.

Hal ini ditegaskan kembali menurut pernyataan dari salah satu artikel yang dimuat pada jurnal *Palimpsest* menyatakan bahwa SDM pengelola arsip pada beberapa lembaga kearsipan universitas, belum merupakan seseorang yang memiliki kompetensi tentang pengelolaan informasi atau dokumentasi. Pekerja yang ada pada lembaga kearsipan masih heterogen

dan cenderung pekerja yang salah rumah. Bahkan masih banyak yang menganggap bahwa pengelola arsip merupakan orang buangan. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu informan Pak Agus sebagai pengamat di bidang kearsipan, bahwa saat ini pandangan masyarakat mengenai pengelola arsip masih dianggap sebagai “orang buangan” pada sebuah institusi tertentu. Padahal telah diatur dalam UU 43 tahun 2009 pasal 1 ayat 10 tentang kearsipan, bahwa pengelola arsip yang telah menyandang sebutan arsiparis adalah seseorang yang memiliki kompetensi di bidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/ atau pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan kearsipan.

Hal itu tentunya dapat diketahui bahwa sebenarnya pengelola arsip merupakan sebuah pekerjaan yang jelas diatur dalam Undang- undang dan merupakan sebuah profesi dengan berbagai syarat tertentu untuk jenjang karirnya. Sebagai sebuah profesi, tentunya memiliki ciri- ciri sebagai sebuah profesi yaitu memiliki keahlian khusus yang didapat melalui pendidikan formal ataupun pelatihan- pelatihan khusus, memiliki kode etik profesi, ijin khusus dalam menjalankan profesinya melalui sertifikasi, dan memiliki organisasi profesi arsiparis yang saat ini dinaungi oleh AAI (Assosiasi Arsiparis Indonesia). Hal ini menunjukkan bahwa pengelola arsip khususnya yang telah arsiparis merupakan sebuah profesi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah diatur secara jelas dalam perundang- undangan dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Melihat fakta- fakta diatas yang terkait dengan berbagai permasalahan yang tengah melingkupi pengelola arsip saat ini, ternyata ada fenomena berbeda yang kontradiktif pada kelompok pengelola arsip LKPT UGM selanjutnya disebut dengan pengelola arsip UGM. Pengelola arsip UGM berbeda dengan menjadi pengelola arsip yang tampil positif di tengah permasalahan yang cenderung negatif pada kelompok pengelola arsip saat

ini. Pengelola arsip UGM seperti tidak terpengaruh oleh berbagai problematika yang tengah melingkupi pekerjaannya. Mereka tetap melakukan sesuatu yang positif bahkan menghasilkan prestasi di bidangnya dan berusaha membuat citra positif untuk dirinya sendiri. Hal positif yang dilakukan pengelola arsip UGM cukup banyak mulai dari pengelola arsip yang ada di UGM telah banyak menghasilkan tulisan berupa artikel - artikel terkait bidang kearsipan. Bahkan semua tulisan pengelola arsip UGM telah di *publish* pada buletin kearsipan UGM yang bernama “Khazanah” yang terbit tiga kali setahun pada bulan Maret, Juli, dan November yang dapat diakses oleh seluruh civitas akademika UGM. Berbagai tulisan tersebut juga dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat pada website Arsip UGM pada *www.arsip.ugm.ac.id*.

Hal ini membuktikan bahwa pengelola arsip UGM telah meningkatkan kompetensinya melalui pengembangan ilmu di bidang kearsipan melalui berbagai tulisan artikelnya. Pengelola arsip yang ada di UGM juga telah aktif melakukan pelatihan - pelatihan di bidang kearsipan baik untuk tingkat internal universitas maupun eksternal di luar universitas. Untuk tingkat internal universitas melakukan pelatihan- pelatihan terhadap pengelola arsip yang ada di masing- masing unit kearsipan (*record center*) setiap fakultas yang ada di UGM agar dapat mengelola arsip yang dihasilkan oleh setiap fakultas dengan baik sesuai aturan pengelolaan arsip yang benar. Untuk pelatihan tingkat eksternal luar universitas, pengelola arsip UGM telah banyak melakukan pelatihan pengelolaan arsip kepada pengelola arsip di tingkat unit maupun lembaga kearsipan lainnya. Seperti yang telah dilakukan pada tanggal 26 Februari 2015 mengadakan pelatihan Manajemen Persuratan Secara Elektronik kepada seluruh pegawai pemerintahan di Yogyakarta dan pada tanggal 5 Agustus 2015 mengadakan pelatihan digitalisasi arsip yang bekerja sama dengan *Emax Apple dan Java Poetry* kepada pegawai- pegawai kearsipan tingkat SMU di Yogyakarta, mahasiswa D III kearsipan UGM, dan pengelola arsip di seluruh lembaga

kearsipan di Yogyakarta. Melihat hal ini, pengelola arsip UGM tentunya telah dipercaya oleh pengelola arsip lainnya dalam suatu unit maupun lembaga kearsipannya untuk memberikan pelatihan dalam peningkatan kinerja pengelola arsip sesuai dengan fungsi dan tugasnya sebagai suatu pekerjaan yang dituntut untuk profesional. Selain itu, setiap tahunnya selalu ada mahasiswa dari berbagai universitas yang ada di Indonesia, juga staff dan pengelola arsip dari berbagai unit maupun lembaga kearsipan magang atau PKL di Arsip UGM untuk belajar pengelolaan arsip dengan benar. Misalnya setiap tahun dari jurusan D III kearsipan UGM selalu magang di Arsip UGM, dari Universitas Airlangga jurusan ilmu informasi dan Perpustakaan serta Teknisi Perpustakaan juga setiap tahunnya magang di Kearsipan UGM.

Pengelola arsip UGM juga telah melakukan banyak seminar- seminar dan *workshop* terkait dengan bidang kearsipan. Pengelola arsip UGM juga banyak ditunjuk oleh berbagai lembaga kearsipan lainnya untuk menjadi pembicara pada seminar mengenai bidang kearsipan yang mereka adakan. Hal ini juga dapat diindikasikan bahwa pengelola arsip UGM telah banyak dipercaya oleh lembaga kearsipan lain di Indonesia akan kemampuan dan kompetensi mereka dalam pengelolaan di bidang kearsipan. Pengelola arsip UGM juga telah banyak melakukan pameran- pameran terkait bidang kearsipan. Salah satu yang baru saja dilakukan menyelenggarakan pameran kearsipan pada acara UGM expo di Graha Sabha Pramana UGM mulai tanggal 17- 21 November 2014 dengan tema “Gadjah Mada Fair: Sebuah Refleksi Kearifan Lokal”. Hal ini merupakan upaya pengelola arsip UGM untuk memperkenalkan dunia kearsipan kepada masyarakat luas khususnya civitas akademika UGM bahwa arsip itu sangat penting dalam kehidupan kita. Tentunya juga upaya untuk merubah paradigma lama masyarakat terkait dengan pengelola arsip yang hanya berkutat dengan masalah teknis saja.

Hal positif lainnya yang telah berhasil dibuktikan oleh pengelola arsip UGM yaitu melalui prestasi yang telah berhasil mereka raih dengan berbagai penghargaan tingkat nasional. Pada tahun 2009 arsiparis UGM Zaenudin, A.Md meraih juara 2 arsiparis taladan Kemendiknas, pada tahun 2010 arsiparis UGM Herman Setyawan juara 2 arsiparis berprestasi tingkat nasional, tahun 2012 Musliichah juara 1 arsiparis beprestasi nasional, tahun 2013 Uly Isnaeni juara 2 arsiparis beprestasi nasional, tahun 2014 Fitria Agustina juara 1 arsiparis berprestasi KEMENDIKBUD RI dan arsiparis teladan tingkat nasional kategori arsiparis tingkat terampil. Hal ini telah diraih oleh arsiparis UGM dari tahun ke tahun yang berhasil membuktikan bahwa pengelola arsip merupakan sebuah pekerjaan yang juga profesional seperti pekerjaan lainnya di Indonesia yang juga mempunyai kompetensi dan kualitas yang baik, yang juga membuktikan bahwa pengelola arsip tidak hanya berkutat pada hal teknis saja (*technic handling*) tetapi juga pada *intellectual handling*. Hal tersebut tentunya berkorelasi terhadap kualitas dari LKPT UGM. LKPT UGM berhasil meraih Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi Terbaik Tingkat Nasional pada tahun 2007, 2011, dan 2015 dan LKPT UGM saat ini sudah menjadi anggota *International Council Archives* (ICA) pada seksi *Institutional Research University Archives* dengan nomor kenaggotaan C-2388/2010-ICA. Dengan keanggotaan ini LKPT UGM berarti menjadi satu-satunya lembaga kearsipan perguruan tinggi di Indonesia dan ketiga di ASEAN dalam keanggotaan ICA.

Tentunya ini berdampak pada citra positif terhadap pengelola arsip UGM di masyarakat khususnya bidang kearsipan di Indonesia. Dampak tersebut akhirnya berpengaruh terhadap kepercayaan berbagai pihak kepada pengelola arsip UGM. Hal ini dapat dilihat dari berbagai kunjungan yang telah dilakukan oleh berbagai instansi kearsipan yang ada di Indonesia untuk melakukan *bechmaking* dan studi banding. Misalnya studi banding yang telah dilakukan oleh Lembaga Kearsipan Universitas Airlangga, studi banding dosen dan arsiparis ISI Denpasar, studi banding Universitas



Malukussaleh Aceh Utara, studi banding AII Jabar serta UNPAD, dan banyak lagi instansi lembaga kearsipan lainnya yang telah melakukan studi banding di kearsipan UGM. Di tahun 2015 ini, kearsipan UGM telah melakukan dan dipercaya untuk *bechmarking* atau bekerja sama dengan PT. KAI dari kantor pusat, daerah operasi/Daop 6 Yogyakarta untuk mengelola arsip yang dimiliki oleh PT. KAI tersebut.

Melihat berbagai problematika yang masih kompleks melingkupi kelompok pengelola arsip saat ini kemudian ada fenomena kontradiktif dari pengelola arsip UGM yang cenderung positif bahkan berhasil berprestasi walaupun mereka mengetahui bahwa ranah pekerjaan mereka masih begitu banyak permasalahan yang melingkupi, lalu bagaimana dengan kelompok pengelola arsip lainnya selain pengelola arsip UGM. Perlu diketahui bahwa perguruan tinggi yang ada di Indonesia baik negeri maupun swasta jumlahnya sangat banyak, tetapi yang sudah memiliki lembaga arsip masih sangat sedikit. Menurut data ANRI di Indonesia perguruan tinggi yang sudah memiliki Lembaga Arsip Perguruan Tinggi (LKPT) masih berjumlah 15. Lainnya masih unit kearsipan atau *record center*. Akhirnya, ANRI mengeluarkan UU No. 43 tahun 2009 tentang kearsipan yang salah satu pasalnya yaitu pasal 27 mengatakan bahwa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) wajib membentuk lembaga kearsipan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundangan yang berlaku.

Akhirnya banyak PTN dan PTS di Indonesia berusaha untuk merespon baik UU tersebut dengan mendirikan unit ataupun lembaga arsipnya. Salah satunya berbagai PTN dan PTS yang ada di salah satu kota terbesar di Indonesia yaitu Surabaya. Perguruan tinggi di Surabaya memang banyak yang telah merespon dengan baik UU terkait kearsipan tersebut, tetapi kebanyakan masih membentuk unit kearsipan atau *record center*. Hanya ada 2 perguruan tinggi di Surabaya yang telah membentuk Lembaga

Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT) yaitu Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) dan Universitas Airlangga (UNAIR).

Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya yang pada tahun 2012 telah mendirikan LKPT sendiri yang sampai saat ini sudah mengalami kemajuan yang begitu pesat. Bahkan Arsip ITS juga pernah mendapat penghargaan dari KEMENDIKBUD dari kompetensi pengelola arsip, tetapi arsip ITS masih memiliki masalah krusial terkait dengan pengelola arsipnya. Sehingga, arsip ITS belum dapat mengikuti kompetensi arsiparis karena pengelola arsip di ITS belum memiliki kedudukan khusus arsiparis dengan SK pengangkatan yang di dapat dari SK Pemerintah maupun SK Rektor. Pengelola arsip ITS telah baik dalam pengelolaan arsip dan tidak diragukan lagi akan kemampuannya, tetapi pengelola arsip ITS tidak ada yang menyandang gelar arsiparis karena masalah struktural jabatan pengangkatan menjadi arsiparis oleh pemerintah maupun rektor.

Perguruan Tinggi lainnya yang telah memiliki lembaga arsip sendiri (LKPT) adalah Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya. LKPT Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya berdiri pada tahun 2013 yang mulai menata arsipnya dengan baik sesuai prosedur pengelolaan arsip. Karena arsip UNAIR masih baru berdiri, belum begitu banyak prestasi yang telah diraih oleh para pengelola arsipnya. Pengelola arsip UNAIR masih berproses untuk terus meningkatkan diri untuk mengelola arsip dengan baik dengan banyak melakukan studi banding ke berbagai lembaga arsip yang dianggap sudah baik, salah satunya ke Arsip UGM. Hal ini dibuktikan pada tanggal 8- 9 Mei 2014 arsip UNAIR melakukan studi banding ke arsip UGM dengan 10 perwakilan pegawai arsipnya.

Melihat hal tersebut, ini merupakan sesuatu yang unik dan menarik untuk diteliti dari pengelola arsip ketiga LKPT tersebut. Di tengah berbagai persoalan yang masih melingkupi pekerjaan mereka, lalu bagaimanakah mereka membentuk atau mengkonsep diri mereka sendiri sebagai pengelola

arsip di Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT) dan bagaimana keyakinan mereka akan kemampuan yang mereka miliki dalam pekerjaannya sebagai pengelola arsip LKPT. Penelitian ini nantinya lebih mengarah ke *self concept* dan *self efficacy* yang dibentuk oleh kelompok pengelola arsip yang ada di UGM, ITS, dan UNAIR. Oleh sebab itu, penelitian ini berjudul “*SELF CONCEPT DAN SELF EFFICACY DI KELOMPOK PENGELOLA ARSIP LEMBAGA KEARSIPAN PERGURUAN TINGGI (LKPT)*”.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, beberapa masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran *self concept*( konsep diri) di kelompok pengelola arsip LKPT ?
2. Bagaimana gambaran *self efficacy* (efikasi diri) di kelompok pengelola arsip LKPT ?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang dikaji, tujuan yang hendak di capai dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran *self concept* (konsep diri) di kelompok pengelola arsip LKPT.
2. Untuk mengetahui gambaran *self efficacy* (efikasi diri) di kelompok pengelola arsip LKPT.

## 1.4 MANFAAT PENELITIAN

### 1. Manfaat Akademis

Secara akademis hasil dari penilitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan pengembangan keilmuan pada program studi ilmu informasi dan perpustakaan dalam pengelolaan informasi dan dokumentasi dalam bidang ilmu kearsipan. Tentunya penelitian ini dapat memberikan kekayaan pengetahuan khususnya

dalam pengelolaan arsip LKPT. Diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan gambaran pengetahuan baru terkait dengan organisasi kearsipan yang sebenarnya jenisnya berbeda- beda salah satunya LKPT. Hal ini dapat menjadi pengetahuan bahwa *self concept* dan *self efficacy* pada setiap pengelola arsip di setiap organisasi kearsipan tentunya berbeda- beda karena keadaan lingkungan organisasi juga sangat mempengaruhi.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rekomendasi maupun acuan pertimbangan bagi semua kelompok pengelola arsip di organisasi pemerintah maupun swasta untuk meningkatkan kualitas dirinya dengan memahami konsep diri dan efikasi dirinya terhadap pekerjaannya dari hasil penelitian pada kelompok pengelola arsip LKPT ini. Tujuan dari hal ini agar segala permasalahan yang masih melingkupi kelompok pengelola arsip akan sedikit demi sedikit terkikis dan hilang yang dampaknya kelompok pengelola arsip akan mendapat perhatian dari pemerintah dan dikenal oleh masyarakat sebagai sebuah pekerjaan vital bagi setiap institusi yang ada, karena di luar negeri pekerjaan ini sudah sangat berkembang pesat yang merupakan pekerjaan sangat penting dan telah diperhatikan oleh banyak pihak.

Untuk pihak pemerintah maupun rektor perguruan tinggi yang ada di Indonesia, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memutuskan SK nama struktural bagi pengelola arsip yaitu arsiparis. Karena tidak semua pengelola arsip yang ada di perguruan tinggi dapat disebut arsiparis terkait dengan pengangkatan PNS oleh pemerintah menjadi arsiparis dan beberapa rektor di perguruan tinggi tidak mengeluarkan SK untuk penyebutan nama pengelola arsipnya dengan sebutan arsiparis.

## 1.5 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam rangka untuk mengkaji permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini lebih mendalam lagi, maka dalam tinjauan pustaka ini akan memuat atas teori, konsep, pendapat para ahli dan penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan *self concept* dan *self efficacy* yang nantinya dapat diarahkan menjadi atau membantu dalam menyusun pemikiran teoritis sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

### 1.5.1 *Self Concept*

#### 1.5.1.1 Definisi *Self Concept*

*Self concept* (konsep diri) dalam ilmu psikologis sosial banyak tokoh yang mendefinisikannya. Menurut Taylor, Peplau, and Sears (2009) *self concept* merupakan sekumpulan keyakinan tentang diri kita. Hal ini juga diungkapkan oleh Brem dan Kassin (dalam Suryanto dkk, 2012) bahwa konsep diri merupakan keseluruhan keyakinan (*belief*) seseorang berkenaan dengan atribut personal dirinya. Hal ini juga disampaikan oleh Kenrick et al (dalam Suryanto dkk, 2012) definisi dari konsep diri merupakan representasi mental artinya bahwa dalam proses berpikir seseorang tergambar atau terlukiskan suatu sifat atau atribut yang menonjol tentang diri. Hal ini dipertegas kembali oleh Deux, Dane, & Wrightsman (dalam Sarwono dan Meinarno, 2009) bahwa konsep diri merupakan sekumpulan keyakinan dan perasaan seseorang mengenai dirinya yang dapat berkaitan dengan bakat, minat, kemampuan, penampilan fisik, dan lain sebagainya. Baron & Byrne (2003) mendefinisikan *self concept* sebagai identitas diri seseorang sebagai sebuah skema dasar yang terdiri dari kumpulan keyakinan dan sikap terhadap diri sendiri yang terorganisir mengenai kualitas personal seseorang yang meliputi penampilan fisik, kondisi psikis, dan kadang- kadang juga berkaitan dengan tujuan dan motif utama. Skema dasar yang dimaksudkan

tersebut merupakan skema diri yang merupakan rangkuman dari semua yang dapat diingat oleh seseorang, pengetahuannya, dan imajinasi tentang diri sendiri. Hal ini juga diungkapkan oleh Fitts (1971) bahwa konsep diri merupakan *frame of reference* atau kerangka acuan dimana melaluinya seseorang berinteraksi dengan dunianya yang dipersepsikan, diamati, serta dialami oleh individu.

Dari beberapa pendapat di atas, konsep diri (*self concept*) dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai identitas diri seseorang sebagai sebuah skema dasar atau kerangka acuan yang terdiri dari keseluruhan gambaran, persepsi, pengamatan atau keyakinan diri sendiri terhadap atribut personalnya melalui interaksi dengan dunianya.

#### 1.5.1.2 Dimensi- Dimensi *Self Concept*

Menurut Fitts (1971), konsep diri dari seseorang dapat dipahami dari 2 dimensi, yaitu dimensi internal dan eksternal. Dimensi internal merupakan pengamatan individu terhadap keseluruhan penghayatan atau penilaian dirinya sebagai satu kesatuan yang unik dan dinamis. Sedangkan dimensi eksternal merupakan penghayatan atas penilaian individu dalam hubungannya dengan dunia luar khususnya dalam hubungannya dengan orang lain. Kedua dimensi tersebut saling berhubungan dan membentuk kekhususan pada setiap individu yang membentuk konsep diri pada setiap individu. Berikut akan dijelaskan bagian- bagian dari dimensi internal dan eksternal yang menyusun konsep diri seseorang.

Dimensi internal menurut Fitts (1971), terbentuk dari 3 komponen yaitu:

##### a. *Identity Self* (Diri Identitas)

Aspek yang mendasar yang menyusun konsep diri seseorang. Komponen ini merupakan aspek dasar yang merupakan jawaban-jawaban atas pertanyaan dasar tentang diri seseorang terkait

dengan “siapa saya?”. Dalam komponen ini terdapat berbagai simbol- simbol dan label- label dari diri seseorang yang menggambarkan dirinya dan membentuk identitas dirinya. Mula-mula kemungkinan besar individu akan memberikan label dan simbol yang sedikit dan simpel untuk dirinya. Akan tetapi dengan berkembangnya identitas individu, maka simbol dan label tersebut juga akan bertambah yang akan membentuk identitas dasar dari seseorang. Simbol- simbol dan label- label yang ada pada diri individu berasal dari diri individu itu sendiri dan pengenalan diri seseorang terhadap dirinya. Identitas berupa simbol dan label dalam diri seseorang akan terus berkembang sesuai dengan meluasnya kegiatan sosial yang dilakukan individu dengan lingkungannya, karena identitas ini bersumber dari tingkah laku individu itu sendiri. Misalnya, seseorang mempunyai gambaran tentang dirinya cerdas maka, ia akan memiliki kecenderungan untuk menampilkan dirinya sebagai seseorang yang cerdas dan berusaha bertindak laku sebagai seseorang yang cerdas.

b. *Behavior Self* (Diri Pelaku)

Persepsi seseorang akan tingkah lakunya atau caranya dalam bertindak terhadap dirinya sendiri. Diri pelaku berisikan segala kesadaran apa yang dilakukan oleh diri sendiri. Dalam komponen ini timbul akibat adanya umpan balik dari tingkah laku seseorang, baik dari internal maupun eksternal setiap individu. Umpan balik berupa respon tersebut dapat mempengaruhi apakah tingkah laku tersebut dipertahankan ataukah dihilangkan. Bila respon diri bersifat positif, maka tingkah lakunya akan dipertahankan, sebaliknya apabila respon bersifat negatif, maka tingkah lakunya tersebut akan dihilangkan. Tingkah laku yang dipertahankan tersebut yang akan membentuk konsep diri seseorang. Misalnya, ketika seseorang ingin menjadi pemenang dalam suatu kompetisi dan akhirnya dia menjadi pemenang, maka individu tersebut

merasa puas akan dirinya, maka kemampuan dirinya menjadi pemenang tersebut menjadi label baru bagi dirinya dan label bagi identitasnya. Tindakan individu menuju menjadi pemenang tersebut seperti, kemampuan usahanya menuju juara, belajar, atau usaha kerja keras lainnya tersebut yang merupakan bagian dari *behavior self*.

c. *Judging Self* (Diri Penilaian)

Komponen ini sebagai komponen penengah antara diri identitas dan diri pelaku. Fungsi dari diri penilaian dalam diri seseorang adalah sebagai penilai, pengevaluasi diri, pembanding, pengamat, dan pengatur standart. Komponen ini akan mengevaluasi serta menjadi mediator antara diri identitas dan diri pelaku yang menilai sesuatu tersebut baik ataukah buruk. Misalnya, saya belajar keras dan saya seorang pemenang.

Dimensi eksternal menurut Fitts (1971), terbentuk dari 5 komponen, yaitu:

a. *Physical Self* (Diri Fisik)

Komponen ini menggambarkan bagaimana individu memandang dirinya dari segi fisiknya, kesehatannya, badanya, dan penampilan fisinya.

b. *Moral Ethical Self* (Diri Moral Etik)

Komponen ini menggambarkan bagaimana individu memandang nilai-nilai moral etik yang dimilikinya. Komponen ini meliputi sifat penilaian individu dalam hubungannya dengan Tuhan, sifat-sifat baik ataupun buruk yang dimiliki oleh individu, rasa puas seseorang terhadap kehidupan beragamanya, dan nilai-nilai moral yang dianutnya.

c. *Personal Self* (Diri Pribadi)

Komponen ini menggambarkan perasaan individu terkait dengan nilai pribadinya dan evaluasinya terhadap kepribadianya atau hubungan pribadinya dengan orang lain. Dalam komponen



ini individu sudah terlepas dari keadaan fisiknya karena pada tahap ini individu hanya menggambarkan hubungan perasaan pribadinya dan hubungan pribadinya dengan orang lain sejauh mana.

d. *Social Self* (Diri Sosial)

Komponen ini menggambarkan penilaian individu terhadap dirinya sendiri terkait dengan sejauh mana perasaan mampu yang ada pada diri individu serta harga diri individu dalam berinteraksi dengan individu yang lain dalam lingkungan sosial. Singkatnya hal ini merupakan penilaian individu terhadap interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungan di sekitarnya.

e. *Family Self* (Diri Keluarga)

Komponen ini menggambarkan penilaian dari perasaan berarti dan merasa berharga individu terhadap dirinya dalam kaitannya sebagai anggota keluarga diantara teman-teman dekatnya atau seprofesi.

### 1.5.1.3 Jenis- Jenis *Self Concept*

Jenis *self concept* (konsep diri) dibagi menjadi 2 yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif. Kedua jenis konsep diri ini memiliki karakteristik masing-masing. Berikut akan dijelaskan masing-masing karakteristik dari setiap jenis konsep diri sesuai dengan konsep para tokoh.

a. Konsep Diri Positif (*Positive Self Concept*)

Menurut Burns (1993), individu yang memiliki konsep diri positif memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai perasaan bahwa dirinya berharga, berkompetisi dan percaya diri
2. Memiliki kemampuan untuk memodifikasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip hidup sesuai dengan pengalaman baru yang didapatkannya

3. Tidak memiliki kekhawatiran terhadap masa lalu dan masa yang akan datang
4. Memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan masalah-masalah hidup, meskipun dihadapkan pada kegagalan
5. Dapat menerima diri dan merasa dirinya berharga seperti orang lain
6. Sensitif terhadap kebutuhan orang lain atau biasa dikatakan peka terhadap orang lain dalam bentuk pelayanan dan membantu

Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2001), menjelaskan terkait dengan karakteristik konsep diri positif sebagai berikut:

Individu yang mempunyai konsep diri positif memiliki ciri ciri yaitu,

1. Merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki dalam dirinya
2. Merasa setara dengan orang lain
3. Menerima pujian tanpa rasa malu
4. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat
5. Mampu memperbaiki diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenagi dan berusaha mengubahnya

Hal ini juga ditegaskan oleh Calhoun dan Acocella (1995), bahwa dasar konsep diri bukanlah kebanggaan yang besar tentang diri, tetapi lebih pada penerimaan diri dan sama sekali tidak mengarah pada keangkuhan dan keegoisan. Seseorang dengan konsep diri positif dapat menerima dirinya sendiri karena ia mengenali dirinya dengan baik sekali. Tidak seperti konsep diri yang terlalu kaku atau terlalu labil, konsep diri positif bersifat stabil dan bervariasi. Orang dengan konsep diri positif dapat menyimpan informasi negatif maupun positif tentang dirinya. Orang dengan konsep diri positif dapat menerima dan memahami sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam tentang dirinya. Tak ada informasi yang merupakan ancaman bagi dirinya sehingga ia dapat menerima semua fakta tentang dirinya. Orang

dengan konsep diri positif memiliki evaluasi diri yang positif pula karena ia dapat menerima keseluruhan dirinya secara apa adanya. Tidak berarti bahwa ia tidak pernah kecewa terhadap diri sendiri dan gagal. Dengan menerima dirinya sendiri, ia dapat menerima orang lain.

b. Konsep Diri Negatif (*Negative Self Concept*)

Menurut Burns (1993), individu yang memiliki konsep diri Negatif memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Merasa dirinya inferior, tidak berharga, tidak memiliki kemampuan dan perasaan tidak aman
2. Sangat peka terhadap kritik karena kritik ini dipandang sebagai bukti lebih lanjut mengenai inferioritasnya
3. Sikap yang hiperkritis digunakan untuk mempertahankan citra diri yang kurang mantap dan mengalihkannya pada kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh orang lain
4. Setiap kegagalan yang dialaminya dianggap sebagai bagian dari rencana tersembunyi dari orang lain dan kesalahan cenderung dilimpahkan pada orang lain. Dalam hal ini, mereka sulit untuk mengakui kelemahan dan kegagalan.
5. Sering menunjukkan respon yang berlebihan terhadap pujian dari orang lain
6. Menunjukkan sikap mengasingkan diri, malu-malu dan tidak berminat terhadap persaingan.

Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2001), menjelaskan bahwa individu yang mempunyai konsep diri yang negatif memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Peka terhadap kritik
2. Responsif terhadap pujian
3. Tidak pandai dan tidak sanggup dalam mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada orang lain atau hiperkritis
4. Merasa tidak disenangi oleh orang lain

5. Bersikap pesimistis terhadap kompetisi seperti terungkap dalam keengganan untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi.
6. Mengalami kesulitan dalam menerima dirinya sendiri sehingga menyebabkan buruknya penyesuaian pribadi dan penyesuaian sosial pada diri mereka.

Hal ini juga ditegaskan oleh Calhoun dan Acocella (1995), bahwa orang dengan konsep diri negatif percaya bahwa ia tidak dapat mencapai sesuatu yang berharga. Kepercayaan ini membuat ia benar-benar tidak dapat mencapai sesuatu yang berharga. Kegagalan ini merusak harga dirinya yang sudah rapuh sehingga menyebabkan kekakuan atau ketidakteraturan konsep diri yang lebih parah. Hal ini merupakan lingkaran setan yang berakibat buruk pada perkembangan konsep diri. Dalam bentuk ektrimnya, ciri konsep diri yang negatif adalah pengetahuan yang tidak tepat tentang diri sendiri, pengharapan yang tidak realistis, dan harga diri yang rendah.

### **1.5.2 Self Efficacy**

#### **1.5.2.1 Definisi Self Efficacy**

*Self efficacy* (efikasi diri) tidak banyak tokoh psikologi yang membahas mengenai hal ini. Tokoh psikologi utama yang membahas mengenai *self efficacy* yaitu Albert Bandura. Definisi mengenai *self efficacy* menurut Bandura, 1977 (dalam Baron and Byrne, 2003) merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Dalam referensi lain Bandura, 1986 (dalam Taylor, Peplau, and Sears, 2009) bahwa *self efficacy* yakni ekspektasi khusus tentang kemampuan kita untuk melakukan tugas tertentu. Bandura sendiri mendefinisikan mengenai *self efficacy* merupakan *judgement* seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada

pencapaian tujuan tertentu. Bandura menggunakan istilah *self efficacy* untuk mengacu pada keyakinan (*beliefs*) tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil. Dari seluruh pernyataan Bandura dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan atau kompetensinya dalam merencanakan dan melaksanakan tugas atau kinerja yang diberikan untuk mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

Bandura (1994) mengatakan bahwa seseorang dengan *self efficacy* yang kuat memandang kesulitan dalam pekerjaannya menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi, bukan menjadi suatu ancaman yang harus dihindari. Dengan adanya tujuan yang realistis dan komitmen yang kuat menjadikan seseorang tersebut terfokus pada usaha yang konsisten untuk mencapainya. Kegagalan dipandang sebagai dasar untuk belajar, karena dengan kegagalan tersebut mereka jadi dapat mengenali kelemahan diri lebih jauh serta merencanakan cara- cara yang efektif untuk mengatasinya. Pola pikir yang demikian mengarahkan individu untuk mencapai tujuannya secara logis sehingga seseorang tersebut dapat terhindar dari depresi dan perasaan tertekan ketika dihadapkan pada sebuah kegagalan. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang lemah menghadapi kesulitan dengan cara menghindar. Keraguan atas kemampuan diri membentuk komitmen yang lemah terhadap tujuan seseorang tersebut. Tugas yang sulit merupakan sebuah ancaman, sehingga fokus seseorang tersebut lebih tertuju pada kelemahan dan kekurangan yang tidak dapat diatasi tanpa memikirkan tahap- tahap apa saja yang dapat dilakukan untuk melakukan perbaikan. Kegagalan disikapi dengan perasaan putus asa yang semakin mengurangi rasa keyakinan atas potensi yang dimiliki. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* rendah dalam dirinya cenderung mudah mengalami depresi dan perasaan tertekan yang dapat mempengaruhi kondisi fisiknya dan hal ini juga dapat terlihat

dari kondisi individu yang pasif, tidak asertif dan ragu atas kemampuan dirinya.

#### 1.5.2.2 Dimensi- Dimensi *Self Efficacy*

Bandura mengungkapkan bahwa untuk mengukur tingkat *self efficacy* pada diri seseorang dapat dilihat dari 3 dimensi yaitu,

##### a. *Level*

Dimensi ini merupakan suatu tingkat keyakinan individu akan kesulitan dalam pekerjaannya yang mampu ia lakukan. Dalam hal ini akan berbeda dari setiap individu tergantung terhadap persepsi mereka terhadap tugas tersebut, karena tingkat kesulitan suatu tugas dari setiap individu itu berbeda- beda. Hal ini nantinya juga berpengaruh terhadap pemilihan perilaku yang dilakukan individu terhadap tingkat kesulitan dari tugas yang diberikan. Individu akan berupaya melakukan tugas yang ia persepsikan dapat ia kerjakan dan cenderung menghindari pekerjaan yang ia persepsikan sulit untuk dilakukan. Dari dimensi ini dapat diketahui penilaian dari beberapa aspek yaitu, melihat apakah individu dapat membuat target yang menantang bagi dirinya dalam pekerjaannya, untuk melihat apakah individu yakin dapat melakukan pekerjaannya dengan baik walaupun pekerjaan tersebut sudah dipersepsikan sulit baginya, dan untuk melihat apakah individu mengetahui minat dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang sesuai denganya.

##### b. *Strength*

Dimensi ini untuk melihat suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri individu dalam melakukan suatu tugas tertentu. Hal ini terkait dengan dimensi level yang sebelumnya. Individu yang semakin kuat keyakinannya terhadap kemampuan dirinya sendiri, maka individu tersebut akan semakin menyenangi tugas yang penuh dengan tantangan dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap

kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan terus bertahan dalam usahanya mengerjakan tugas tersebut walaupun mengalami kesulitan dan rintangan. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki keyakinan akan kemampuan pada diri sendiri, maka individu tersebut akan cenderung menghindari tugas yang dianggapnya sangat sulit baginya karena penuh dengan tantangan dan individu ini akan mencari tugas yang tidak menantang yang sesuai dengan dirinya.

c. *Generality*

Dimensi ini untuk melihat sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas yang diberikan, mulai dari tugas yang biasa dilakukan hingga tugas yang baru yang belum pernah ia lakukan yang merupakan serangkaian tugas dalam situasi sulit dan bervariasi. Ini juga untuk melihat dimana individu yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan beberapa tugas yang berbeda, dari tugas yang spesifik sampai pada kelompok tugas yang berbeda. Individu dapat dinilai memiliki *efficacy* baik apabila individu dapat yakin bahwa pengalamannya terdahulu yang terkait dengan pekerjaannya dapat membantu pekerjaannya sekarang, memiliki keyakinan yang kuat mampu menyikapi situasi yang berbeda dalam pekerjaan dengan baik, dan menjadikan pengalaman yang telah diperolehnya menjadi jalannya menuju kesuksesan.

### 1.5.2.3 Faktor- Faktor *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997), ada beberapa faktor yang mempengaruhi self efficacy yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy* nya. Apabila keberhasilan yang

didapat seseorang lebih banyak karena faktor- faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy* nya.

## 2. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang untuk melakukan modelling. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

## 3. Persuasi Sosial (*Social Persuation*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

### 1.5.2.4 Jenis- Jenis *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2002), jenis *self efficacy* ada 2 yaitu tinggi dan rendah. Berikut karakteristik dari *self efficacy* tinggi dan rendah:

#### a. *Self efficacy* tinggi mempunyai karakteristik yaitu,

1. Membangun lebih banyak kemampuan- kemampuan melalui usaha- usaha mereka secara terus- menerus
2. Mengembangkan perhatian dan usahanya terhadap tuntutan situasi dan dipacu oleh adanya rintangan sehingga seseorang akan berusaha lebih keras



3. Membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit.
- b. *Self efficacy* rendah mempunyai karakteristik yaitu,
  1. Menghambat dan memperlambat perkembangan dari kemampuan- kemampuan yang dibutuhkan seseorang
  2. Cenderung percaya bahwa segala sesuatu sangat sulit dibandingkan dengan keadaan yang sesungguhnya.

## 1.6 DEFINISI KONSEPTUAL DAN DEFINISI OPERASIONAL

### 1.6.1 Definisi Konseptual

#### 1.6.1.1 *Self Concept*

*Self concept* atau konsep diri di kelompok pengelola arsip merupakan keyakinan, gambaran, persepsi dari setiap diri pengelola arsip LKPT terhadap dirinya sendiri atas atribut yang ada pada dirinya terhadap pekerjaannya. Untuk melihat *self concept* yang ada pada diri pengelola arsip dapat dilihat dari 2 dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Karena kedua dimensi ini saling berhubungan yang akan membentuk kekhususan yang ada dalam diri pengelola arsip dan membentuk konsep diri pengelola arsip .

Dimensi Internal merupakan penilaian pengelola arsip terhadap dirinya sendiri. Komponen pada dimensi ini berada dalam diri setiap pengelola arsip yang tidak dapat dilihat langsung oleh pihak luar. Komponen dimensi internal ini terdiri dari *identity self* (diri identitas), *behavior self* (diri pelaku) dan *judging self* (diri penilai).

Sedangkan Dimensi Eksternal merupakan penilaian pengelola arsip dalam hubungannya dengan dunia di luar dirinya sebagai pengelola arsip dan dalam hubungannya dengan orang lain. Untuk melihat dimensi eksternal penyusun konsep diri pengelola arsip dapat dilihat dari 5 komponen penyusunnya, yaitu *physical self* ( diri fisik),

*moral- ethical self* ( diri moral- etik), *personal self* (diri pribadi), *social self* (diri sosial), dan *family self* (diri keluarga).

#### 1.6.1.2 *Self Efficacy*

*Self efficacy* atau efikasi diri pada kelompok pengelola arsip merupakan keyakinan setiap diri pengelola arsip atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya di bidang kearsipan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self efficacy* pada setiap diri pengelola arsip tentunya berbeda- beda. Untuk melihat *self efficacy* pengelola arsip dapat melalui dimensi- dimensi *self efficacy* yang meliputi *level, strength, dan generality*.

### 1.6.2 Definisi Operasional

#### 1.6.2.1 *Self Concept*

Untuk pengukuran *self concept* atau konsep diri di kelompok pengelola arsip LKPT dengan melalui dimensi internal dan eksternal, yaitu

##### ■ Dimensi Internal

- a. *Self Identity* (diri identitas), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Penilaian lingkungan terhadap pekerjaan
  - ✓ Jenis pekerjaan pengelola arsip
  - ✓ Jenis kompetensi pengelola arsip
  - ✓ Tingkat percaya diri pengelola arsip terhadap pekerjaan
- b. *Behavior self* (diri perilaku), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Keyakinan pengelola arsip akan pekerjaannya
  - ✓ Bentuk usaha pengelola arsip dalam pekerjaan
  - ✓ Bentuk *udgrade* diri pengelola arsip
- c. *Judging self* (diri penilaian), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Upaya penilaian kinerja pengelola arsip
  - ✓ Upaya penilaian target dan capaian pengelola arsip

### ■ Dimensi Eksternal

- a. *Physical self* (diri fisik), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Pemahaman pengelola arsip terhadap resiko pekerjaan
  - ✓ Penilaian resiko pekerjaan pengelola arsip
- b. *Moral- ethical self* (diri moral- etik), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Pemahaman pengelola arsip terhadap aturan- aturan kode etik
  - ✓ Penilaian pengelola arsip dalam penerapan kode etik profesi
- c. *Personal self* (diri pribadi), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Penilaian perasaan pribadi pengelola arsip terhadap pekerjaanya
- d. *Social self* (diri sosial), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Penilaian pengelola arsip secara pribadi terhadap lingkungan kerja
- e. *Family self* (diri keluarga), pengukuran dapat dilihat dari:
  - ✓ Penilaian perasaan pengelola arsip terhadap kelompok profesinya

#### 1.6.2.2 Self Efficacy

Untuk melihat *self efficacy* dalam diri seseorang dapat melalui 3 dimensi sebagai berikut:

- a. *Level*, pengukuranya dapat dilihat dari:
  - ✓ Jenis pekerjaan pengelola arsip
  - ✓ Tingkat keyakinan pengelola arsip dalam kemampuan teknis (*technical handling*)
  - ✓ Tingkat keyakinan pengelola arsip dalam kemampuan analisis (*intelectual handling*)
- b. *Strength*, pengukuranya dapat dilihat dari:
  - ✓ Tingkat keyakinan menghadapi tugas sulit
  - ✓ Tingkat percaya diri menghadapi suatu tugas

- c. *Generality*, pengukurannya dapat dilihat dari:
  - ✓ Bentuk penyesuaian barbagai tingkatan jenis pekerjaan
  - ✓ Cara menyikapi barbagai tingkatan jenis pekerjaan

## 1.7 METODE DAN PROSEDUR PENELITIAN

### 1.7.1 Penentuan Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Bungin (2005), penelitian kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data survei yang memungkinkan untuk mengeneralisasi suatu gejala sosial atau variabel sosial tertentu kepada gejala sosial atau variabel sosial dengan populasi yang lebih besar.

### 1.7.2 Penentuan Lokasi Penelitian

Pada penelitian untuk mengetahui *self concept* dan *self efficacy* di kelompok pengelola arsip LKPT, maka dipilihlah tempat yang sesuai dengan permasalahan yang ada. Sebelumnya terlebih dahulu harus diketahui latar belakang pemilihan tempat penelitian ini. Sebenarnya jenis organisasi kearsipan memang bermacam-macam, yang terdiri dari unit kearsipan terbagi atas central file atau *record center* dan lembaga kearsipan yang terdiri dari ANRI, LKPT, LK Provinsi, LK Kabupaten/ kota. Tetapi, fokus penelitian ini lebih ke LKPT karena peneliti menemukan fenomena yang kontradiktif dengan permasalahan pada LKPT UGM dan juga LKPT mempunyai peran strategis untuk kepentingan Indonesia. LKPT mengelola hasil khazanah pengetahuan yang dihasilkan dari riset perguruan tinggi yang dapat digunakan oleh pengembangan Indonesia. Oleh sebab itu, saat ini Indonesia sedang gencar mensosialisasikan pengelolaan arsip di berbagai

instansi yang ada dengan ANRI mengeluarkan UU No. 43 tahun 2009 tentang kearsipan. Respon dari UU tersebut sangat positif dari berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta, tetapi kebanyakan dari mereka masih mendirikan *central file* atau *record center*, masih sangat sedikit PT yang telah memiliki tempat pengelolaan arsip LKPT. Sehingga, lokasi LKPT yang diambil dalam penelitian ini ada 3 LKPT, yaitu Arsip UGM, ITS, dan UNAIR. Berikut alasan pengambilan 3 lokasi LKPT tersebut:

- LKPT UGM dipilih karena pengelola arsip yang ada di arsip UGM dianggap telah melakukan banyak hal positif yang telah menjadi *role model* diantara pengelola arsip unit maupun lembaga arsip lainnya walaupun di tengah masalah problematik yang tengah melingkupi dunia kearsipan dan seakan pengelola arsip UGM tidak terpengaruh akan hal itu. Hal positif yang dilakukan oleh pengelola arsip UGM yaitu pengelola arsip UGM telah aktif menulis artikel terkait dengan bidang kearsipan, pengelola arsip UGM telah banyak menjadi pembicara untuk seminar-seminar dan *workshop* di bidang kearsipan, pengelola arsip UGM telah banyak melakukan pelatihan kepada pengelola arsip lainnya terkait dengan pengelolaan arsip yang sesuai aturan pengelolaan arsip, pengelola arsip UGM setiap tahunnya selalu meraih juara sebagai arsiparis terbaik dan teladan nasional, arsip UGM telah banyak dikunjungi untuk studi banding unit dan lembaga arsip lainnya salah satunya LKPT yang ada di surabaya. Arsip UGM merupakan LKPT terbaik nasional dan satu-satunya dari Indonesia dan ketiga di ASEAN yang menjadi anggota dari ICA (*International Council Archivist*). Hal ini tentunya menarik untuk diteliti bagaimana kelompok pengelola arsip yang ada di UGM dalam mengkonsep dirinya (*self concept*) dan keyakinan akan kemampuan dirinya (*self efficacy*) walaupun di tengah berbagai problematik yang masih melingkupi bidang kearsipan dengan tetap menghasilkan dan membuktikan sesuatu yang positif.
- LKPT ITS dan UNAIR dipilih sebagai lokasi penelitian karena kedua Lembaga arsip ini merupakan lembaga arsip baru yang sudah mempunyai

fungsi LKPT karena merespon secara positif UU No. 43 tahun 2009 tentang kearsipan, yang menyatakan bahwa setiap perguruan tinggi negeri maupun swasta wajib mempunyai lembaga arsipnya sendiri. Arsip ITS resmi dibentuk pada tahun 2012, sedangkan Arsip UNAIR resmi dibentuk pada tahun 2013. Hal ini tentunya menjadi hal menarik untuk diteliti karena dengan baru dibentuknya arsip ITS dan UNAIR mengindikasikan bahwa kedua perguruan tinggi tersebut telah sadar akan pentingnya pengelolaan arsip terpusat sesuai aturan. Selain itu, arsip ITS dan UNAIR sering melakukan studi banding ke UGM untuk terus belajar pengelolaan arsip sesuai dengan prosedur pengelolaan arsip yang benar kepada pengelola arsip yang ada di arsip UGM. Dari hal tersebut menarik untuk dilihat bagaimana *self concept* dan *self efficacy* pengelola arsip dari kedua LKPT yang ada di Surabaya tersebut yang masih baru resmi dibentuk dengan LKPT yang sudah lebih lama terbentuk yang sudah banyak menghasilkan hal positif yaitu arsip UGM.

### 1.7.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Melihat dari lokasi penelitian, maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh pengelola arsip yang ada di arsip UGM, ITS, dan UNAIR. Karena dalam penelitian ini ingin melihat *self concept* dan *self efficacy* pada kelompok pengelola arsip LKPT, maka teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Bungin (2005), *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian- penelitian yang lebih mengutamakan tujuan penelitian dari pada sifat populasi dalam menentukan sampel penelitian. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini ada kriteria- kriteria tertentu dari anggota populasi yang akan dijadikan sampel penelitian. Berikut ini kriteria sampel penelitian:

1. Pengelola arsip yang telah memiliki keahlian khusus di bidang kearsipan melalui pendidikan formal ilmu kearsipan atau pernah mengikuti pelatihan- pelatihan khusus terkait dengan bidang

kearsipan walaupun tidak berasal dari latar belakang ilmu kearsipan, dokumentasi, dan ilmu informasi dan perpustakaan. Hal ini sesuai isi dari UU 43 tahun 2009 tentang kearsipan.

2. Sudah bekerja di LKPT selama minimal 2 tahun walaupun belum sertifikasi atau PNS atau memiliki SK pengangkatan menjadi arsiparis karena memang untuk dapat disebut arsiparis di Indonesia masih sulit karena harus memiliki SK pengangkatan arsiparis dari pemerintah dengan sertifikasi PNS dan SK dari rektor yang menyatakan sebagai arsiparis. Selain itu, waktu minimal 2 tahun ini dianggap oleh peneliti sudah cukup untuk melihat bahwa pengelola arsip telah mampu menyesuaikan diri dan memahami dengan baik pengelolaan arsip sesuai aturan yang ditetapkan dengan benar sesuai prosedur pengelolaan arsip statis.
3. Mengelola arsip statis, mengingat bahwa fungsi dari lembaga arsip perguruan tinggi merupakan pengelola arsip statis yang fungsinya berbeda dengan yang ada di setiap unit fakultas.

Jadi, dalam penelitian ini nantinya sampel penelitian diambil dari setiap jumlah populasi ketiga LKPT tersebut, yaitu UGM, ITS, dan UNAIR yang sesuai dengan kriteria sampel yang sudah ditetapkan peneliti. Berikut jumlah populasi dan sampel dari ketiga tempat penelitian:

**Tabel 1.1** Jumlah populasi dan sampel penelitian

	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
<b>UGM</b>	22 orang	20 orang
<b>ITS</b>	6 orang	4 orang
<b>UNAIR</b>	11 orang	11 orang
<b>Jumlah</b>	39 orang	35 orang

Dari populasi setiap tempat terlihat jumlah masing-masing populasi. Jumlah populasi UGM ada 22 orang yang pada akhirnya diambil menjadi sampel 20 orang karena untuk yang 2 orang tidak memenuhi salah satu kriteria sampel yaitu bekerja minimal 2 tahun. Untuk populasi ITS berjumlah 6 orang hanya diambil sampel 4 orang karena yang satu orang tidak memenuhi salah satu kriteria yaitu bekerja minimal 2 tahun dan yang satu lagi proses menunggu mutasi ke unit kerja lainnya. Terakhir untuk populasi UNAIR berjumlah 11 orang dan semuanya dapat dijadikan sampel karena memenuhi semua kriteria sampel penelitian.

#### 1.7.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2005), metode pengumpulan data adalah bagian dari instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### 1. Pengumpulan Data Primer

Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pengelola arsip yang termasuk dalam kriteria sampel penelitian yang telah ditetapkan peneliti. Sedangkan untuk melengkapi data kuesioner terkait dengan pencarian fakta-fakta lain yang dialami responden peneliti melakukan wawancara langsung (*probing*) kepada pengelola arsip LKPT.

##### 2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data kedua setelah data primer dan sebagai pelengkap dan pendukung dari data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari *website* lembaga arsip yang diteliti untuk menggali informasi terkait dengan publikasi apapun dari kegiatan pengelola arsip.

##### 3. Studi Kepustakaan



Studi kepustakaan ini merupakan teknik pengumpulan data yang mendukung penelitian ini melalui berbagai sumber pustaka, antara lain dengan mempelajari dokumen terkait dengan penelitian yang ada pada jurnal penelitian terkait penelitian, artikel penelitian, hasil penelitian sebelumnya, dan hasil karya ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam menyusun keseluruhan dari penelitian.

#### 4. Pengamatan atau Observasi

Hal ini dilakukan peneliti dengan melihat secara langsung segala kegiatan yang dilakukan pengelola arsip di lembaga arsipnya masing-masing. Dalam pengamatan atau observasi ini peneliti menggunakan pengamatan non partisipan (*non participant observation*), peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh pengelola arsip tetapi hanya mengamati melalui panca indra untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk melengkapi data penelitian.

### 1.7.5 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dilakukan setelah semua data terkumpul baik primer maupun sekunder, untuk selanjutnya dilakukan analisis. Berikut tahapan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

#### 1. Editing

Tahap ini merupakan tahap awal pengolahan data. Pada tahap editing ini dilakukan pemeriksaan kelengkapan data pada kuesioner dengan memeriksa satu persatu lembar kuesioner, memeriksa pilihan jawaban pada kuesioner dan kesesuaian antara jawaban dan pertanyaan yang dimaksud.

#### 2. Coding

Tahap ini dilakukan untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari responden yang sejenis untuk kemudian diberikan identitas sehingga akan memiliki arti tertentu yang akan memudahkan pada saat analisis. Dalam tahap coding identitas yang diberikan untuk setiap jawaban

dapat berupa kode- kode tertentu yang dikelompokkan dalam kategori yang sama.

### 3. Tabulasi

Ini merupakan tahapan terakhir dalam tahap pengolahan data. Tahap ini dilakukan dengan memasukkan data yang telah ada pada tabel-tabel tertentu yang selanjutnya dilakukan perhitungan. Untuk memudahkan pengolahan data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 16.0 yang digunakan untuk analisa deskriptif, yaitu pemberian deskriptif atau analisa dari hasil output perhitungan berupa frekuensi.

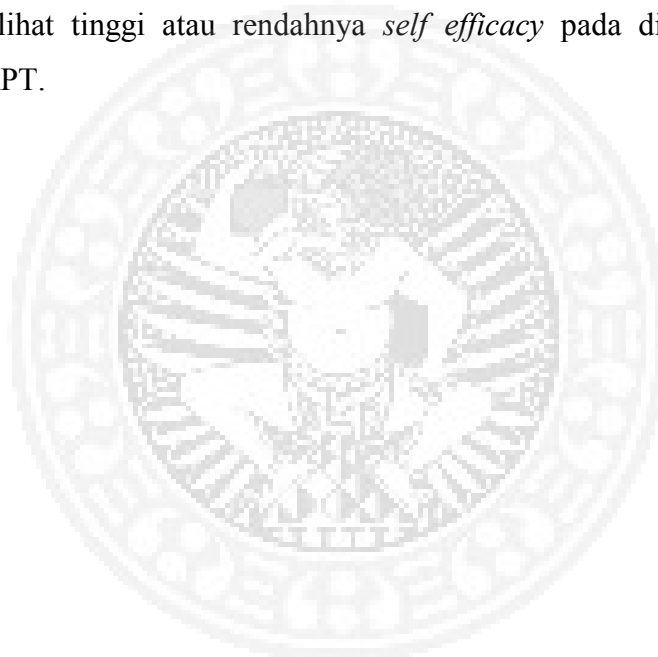
#### 1.7.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan dan menjelaskan dari hasil temuan- temuan penelitian dilapangan dari kuesioner dan sumber data pendukung lainnya yang kemudian dianalisis dengan menggunakan kerangka konseptual yang telah ditentukan sebelumnya. Proses analisis dilakukan terhadap data-data yang telah diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi pada pengolahan SPSS 16.0. Dimana dari hasil tersebut kemudian dibandingkan hasil pengolahan data dengan acuan kerangka konseptual yang ada dengan berbagai konsep dan teori terkait dengan *self concept* dan *self efficacy*.

Dalam penelitian pertama yaitu menggambarkan *self concept* (konsep diri) di kelompok pengelola arsip LKPT. Proses analisa dilakukan dengan mendeskripsikan data yang diperoleh dimana *self concept* di kalangan pengelola arsip LKPT dapat dilihat dari dimensi internal maupun eksternal penyusun konsep diri dari Fitts (1971). Dimensi internal terdiri dari *identity self*, *behaviour self* dan *judging self*. Sedangkan dimensi internal terdiri dari *physical self* ( diri fisik), *moral-ethical self* ( diri moral- etik), *personal self* (diri pribadi), *social self* (diri sosial), dan *family self* (diri keluarga). Masing- masing komponen

tersebut akan dianalisis sesuai dengan hasil tabel data yang dikaitkan dengan konsep yang sehingga hasilnya akan dapat melihat *self concept* di kelompok pengelola arsip LKPT merupakan *self concept* positif atau negatif.

Analisa berikutnya untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu untuk melihat gambaran *self efficacy* di kelompok pengelola arsip LKPT. Proses analisis menggunakan kerangka konseptual *self efficacy* Albert Bandura yang dilihat dari dimensi penyusun *self efficacy* yaitu *level, strenght, dan generality*. Dari analisis ketiga dimensi ini akan dapat melihat tinggi atau rendahnya *self efficacy* pada diri pengelola arsip LKPT.



## BAB II

### GAMBARAN UMUM

#### 2.1 Gambaran Umum Organisasi Kearsipan

Organisasi kearsipan menurut UU No.43 tahun 2009, merupakan unit kearsipan dan lembaga kearsipan yang melaksanakan kegiatan penyelenggaraan kearsipan. Organisasi kearsipan di Indonesia terdiri atas 2 jenis, yaitu unit kearsipan pada pencipta arsip dan lembaga kearsipan. Baik unit kearsipan maupun lembaga kearsipan memiliki fungsi dan tugas yang berbeda. Tentunya hal ini juga akan berbeda pula konsep diri (*self concept*) dan efikasi diri (*self efficacy*) pengelola arsip di setiap organisasi kearsipan karena lingkungan yang berbeda pula. Penjelasan terkait dengan gambaran secara umum organisasi kearsipan sangat penting mengingat hal ini untuk menjelaskan bahwa organisasi kearsipan itu jenisnya ada banyak dan tentunya memiliki fungsi yang berbeda- beda, sehingga pengelola arsip yang ada di dalamnya tentunya juga memiliki konsep diri dan efikasi diri yang berbeda-beda sesuai dengan lingkungan kerjanya. Karena selama ini masyarakat belum mengetahui apa perbedaan dari setiap organisasi yang ada dan menyamaratakan tugas dari semua pengelola arsip. Berikut akan dijelaskan perbedaan antara unit kearsipan dan lembaga kearsipan.

##### 2.1.1 Unit Kearsipan

Unit kearsipan terdiri dari *central file* dan *records center* yang sebenarnya memiliki fungsi yang sama. Unit kearsipan di berbagai institusi biasanya disebut dengan *central file*, *records center* ataupun pusat arsip. Unit kearsipan ini adalah satuan kerja pada pencipta arsip yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan kearsipan. Pencipta arsip itu sendiri merupakan pihak yang mempunyai kemandirian dan otoritas dalam pelaksanaan fungsi, tugas, dan tanggung jawab di bidang pengelolaan arsip dinamis. Unit kearsipan menurut UU No. 43 tahun 2009 pasal 16 ayat 2 wajib dibentuk oleh setiap lembaga negara, pemerintah daerah, perguruan tinggi

negeri, badan usaha milik negara (BUMN), dan badan usaha milik daerah (BUMD). Berdasarkan UU No. 43 tahun 2009 pasal 17 ayat 1, unit kearsipan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Pengelolaan arsip inaktif dari unit pengolah di lingkungannya
- b. Pengolahan arsip dan penyajian arsip menjadi informasi
- c. Pemusnahan arsip di lingkungan lembaganya
- d. Penyerahan arsip statis oleh pimpinan pencipta arsip kepada lembaga kearsipan
- e. Pembinaan dan pengevaluasian dalam rangka penyelenggaraan kearsipan lingkungannya

### **2.1.2 Lembaga Kearsipan**

Lembaga Kearsipan merupakan lembaga yang memiliki fungsi, tugas, dan tanggung jawab di bidang pengelolaan arsip statis dan pembinaan kearsipan. Lembaga kearsipan harus dipimpin oleh seorang pejabat struktural yang memiliki kompetensi di bidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan atau pendidikan dan pelatihan kearsipan. Lembaga kearsipan di Indonesia terdiri dari ANRI sebagai Lembaga Kearsipan Nasional, Lembaga kearsipan Provinsi, Lembaga Kearsipan Kabupaten/ Kota, dan Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT). Berikut akan dibahas terkait dengan fungsi masing- masing lembaga kearsipan:

- a. Lembaga Kearsipan Nasional adalah Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) yang fungsinya wajib melaksanakan pengelolaan arsip statis yang berskala nasional yang diterima dari lembaga negara, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perseorangan. ANRI juga memiliki tugas melaksanakan pembinaan kearsipan secara nasional terhadap pencipta arsip tingkat pusat dan daerah, arsip daerah provinsi, arsip daerah kabupaten/ kota, dan arsip perguruan tinggi.
- b. Lembaga Kearsipan Provinsi adalah lembaga kearsipan berbentuk satuan kerja perangkat daerah yang melaksanakan tugas pemerintah di bidang

kearsipan pemerintah daerah provinsi yang berkedudukan di ibukota provinsi. Lembaga kearsipan provinsi wajib dibentuk oleh pemerintah daerah provinsi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lembaga Kearsipan Provinsi wajib melaksanakan pengelolaan arsip statis yang diterima dari SKPD dan penyelenggara pemerintahan daerah provinsi, Lembaga negara daerah provinsi/ kabupaten/ kota, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perorangan. Lembaga Kearsipan Provinsi memiliki tugas untuk melaksanakan pengelolaan arsip inaktif yang memiliki retensi sekurang- kurangnya 10 tahun yang berasal dari SKPD dan penyelenggara pemerintahan daerah provinsi dan juga melakukan pembinaan kearsipan terhadap penciptaan arsip di lingkungan daerah provinsi dan arsip daerah kabupaten/ kota.

- c. Lembaga Kearsipan Kabupaten/ kota adalah lembaga kearsipan berbentuk satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kearsipan pemerintahan daerah Kabupaten/ Kota yang berkedudukan di ibukota Kabupaten/ Kota. Lembaga Kearsipan Kabupaten/ Kota wajib melaksanakan pengelolaan arsip statis yang diterima dari SKPD dan penyelenggaraan pemerintah kabupaten/ kota, desa atau yang disebut dengan nama lain, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perorangan. Lembaga Kearsipan Kabupaten/ Kota memiliki tugas pengelolaan arsip inaktif yang memiliki retensi sekurang- kurangnya 10 tahun yang berasal dari SKPD dan penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/ kota dan wajib melakukan pembinaan kearsipan terhadap pencipta arsip di lingkungan daerah kabupaten/ kota.
- d. Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT) adalah lembaga kearsipan berbentuk satuan organisasi perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta yang melaksanakan fungsi dan tugas penyelenggaraan kearsipan di lingkungan perguruan tinggi. LKPT mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan arsip statis yang berasal dari satuan kerja di lingkungan perguruan tinggi dan melaksanakan pembinaan kearsipan di lingkungan

perguruan tinggi. Fungsi dari LKPT yaitu penerimaan arsip statis dari satuan kerja di lingkungan perguruan tinggi dan civitas akademika, pengolahan dan penyajian arsip statis menjadi informasi, preservasi arsip statis, akses dan layanan arsip statis, pembinaan kearsipan di lingkungan perguruan tinggi, pengkoordinasian dalam rangka pengelolaan dan pembinaan kearsipan di lingkungan perguruan tinggi, penyelenggaraan kerjasama di bidang kearsipan, serta melakukan evaluasi penyelenggaraan kearsipan di lingkungan perguruan tinggi.

## **2.2 Gambaran Umum Sumber Daya Manusia (SDM) Kearsipan**

Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut juga dengan personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan. Karena dalam ranah penelitian ini dalam organisasi kearsipan, maka SDM Kearsipan menurut Sudiyanto (2014), merupakan orang yang bekerja mengelola bidang kearsipan di suatu organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang Undang 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, dijelaskan bahwa SDM kearsipan terdiri atas pejabat struktural di bidang kearsipan, arsiparis, dan fungsional umum di bidang kearsipan. Pejabat struktural yang dimaksud merupakan tenaga manajerial yang mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan manajemen kearsipan. Sedangkan pengertian arsiparis menurut Undang Undang (UU) Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan adalah seseorang yang memiliki kompetensi di bidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/ atau pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan kearsipan.

## **2.3 Gambaran Pengelola Arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT)**

Melihat kewajiban dari Pengelola Arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT) pada dasarnya adalah mengelola arsip statis yang

dihasilkan oleh perguruan tinggi dan memberikan pembinaan kepada unit-unit kearsipan yang ada di setiap bagian unit kerja di lingkungan perguruan tinggi. Arsip statis merupakan arsip yang dihasilkan oleh pencipta arsip karena memiliki nilai guna kesejarahan, telah habis retensinya dan berketerangan dipermanenkan yang telah diverifikasi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) dan atau lembaga kearsipan. Sedangkan pembinaan yang dilakukan bertujuan untuk sosialisasi pengajaran pengelolaan arsip yang benar sesuai *standart* pengelolaan arsip yang dilakukan oleh LKPT tersebut. Pengelola Arsip Perguruan Tinggi pada dasarnya sama saja seperti Sumber Daya Manusia (SDM) kearsipan yang disebutkan dalam UU No. 43 Tahun 2007 tentang kearsipan yang terdiri dari, pejabat struktural di bidang kearsipan, arsiparis, dan fungsional umum di bidang kearsipan.

Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti lebih menyoroti pada pejabat struktural di bidang kearsipan dan arsiparis. Sehingga dalam penelitian ini kedua SDM kearsipan tersebut disebut dengan pengelola arsip. Hal ini dikarenakan kedua SDM kearsipan tersebut telah mengerti manajemen pengelolaan arsip, mempunyai latar belakang pendidikan kearsipan atau pernah mengikuti pelatihan- pelatihan di bidang kearsipan, dan mengerti tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan kegiatan kearsipan. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada arsiparis saja karena saat ini sebutan arsiparis untuk pengelola arsip perguruan tinggi masih memiliki permasalahan yang melingkupi. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu arsiparis Arsip UGM yang bernama Musliichah, bahwa pengelola arsip dapat disebut dengan arsiparis apabila ia sudah memiliki Surat Keputusan (SK) yang menyatakan bahwa jabatan struktural ia adalah arsiparis. SK tersebut dapat diberikan oleh pemerintah dan juga dapat diberikan oleh Rektor perguruan tinggi tersebut. SK pemerintah diberikan kepada pengelola arsip yang telah bersertifikasi dan di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memenuhi berbagai



persyaratan yang ditentukan, sehingga ia akan diberikan SK yang menyatakan bahwa ia berkedudukan sebagai arsiparis. Sedangkan SK Rektor diberikan kepada pengelola arsip walaupun ia belum diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS) oleh pemerintah, tetapi ia sudah menjadi pengelola arsip di lembaga perguruan tinggi tersebut maka, dengan berbagai persyaratan yang dapat dipenuhi maka ia dapat diangkat menjadi arsiparis dengan pengangkatan SK Rektor yang menyatakan ia adalah arsiparis. Tetapi saat ini, tidak semua perguruan tinggi telah mengeluarkan SK Rektor yang menyatakan bahwa pengelola arsip di lembaga kearsipan perguruan tinggi tersebut sebagai arsiparis, kebanyakan masih disebut dengan pengelola arsip. Hal ini tentunya dapat dilihat bahwa pengelola arsip LKPT tidak dapat semua disebut dengan arsiparis, tetapi semua arsiparis pasti dapat disebut dengan pengelola arsip.

## **2.4 Gambaran Lokasi Penelitian**

### **2.4.1 Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT) / Arsip UGM**

#### **2.4.1.1 Sejarah Singkat Arsip UGM**

Arsip Universitas Gadjah Mada didirikan dengan SK Rektor No.249/P/SK/HT/2004 dan diresmikan tanggal 11 September 2004 oleh rektor UGM Prof.Dr.Sofian Effendi bersama Kepala ANRI Drs. Djoko Utomo, MA. Sebelumnya pengelolaan Arsip di UGM, terutama arsip inaktif, diserahkan pada satu unit tersendiri yaitu Sentral Arsip (Records Center), yang secara operasional kegiatannya berada di bawah tanggung jawab bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga. Setelah UGM berubah status menjadi Perguruan Tinggi BHMN, berdasarkan Keputusan Majelis Wali Amanat No.12/SK/MWA/2003 tanggal 18 Oktober 2003 tentang ART UGM, pada BAB VI pasal 9 ayat 7 butir f disebutkan bahwa Arsip Universitas Gadjah Mada, bersama sama Perpustakaan, PPTiK, KP4, LPPT, PPP, dan Rumah Sakit Pendidikan, merupakan Unsur Penunjang Universitas. Dengan

demikian, keberadaan Arsip Universitas secara legal formal terwadahi. Rintisan awal pendirian Arsip Universitas (*University Archives*) dimulai setelah ada perpanjangan kerja sama antara ANRI dengan UGM. Penandatanganan naskah MoU tanggal 3 Oktober 2002 oleh Prof. Dr. Sofian Effendi (Rektor UGM pada waktu itu) dan Dr. Mukhlis PaEni (Kepala ANRI pada waktu itu) menjadi tonggak penting bagi pendirian Gadjah Mada *University Archives*. Pertemuan-pertemuan intensif antara pejabat-pejabat ANRI dengan rektor UGM menghasilkan kesepakatan untuk merealisasikan MoU pasal 2 ayat 2a, yakni pendirian Gadjah Mada *University Archives*. Kemudian, berdasarkan MoU pasal 3 ayat 1, pelaksana teknis kerja sama itu adalah Fakultas Ilmu Budaya, kemudian fakultas menunjuk Program Diploma Kearsipan untuk mempersiapkan pendirian Arsip Universitas. Dengan difasilitasi ANRI, Program Diploma Kearsipan FIB selama kurang lebih dua tahun (akhir tahun 2002 sampai pertengahan 2004) melakukan penelitian dan studi kelayakan untuk mempersiapkan pendirian Arsip Universitas. Setelah semua persiapan dianggap cukup, termasuk sarana dan prasarannya, kemudian pada tanggal 11 September 2004 Gadjah Mada *University Archives* diresmikan oleh Rektor UGM Prof. Dr. Sofian Effendi dan Kepala ANRI Drs. Djoko Utomo, M.A.

#### **2.4.1.2 Lokasi Arsip UGM**

Gedung Arsip UGM berlokasi di Gedung L7 Lantai 3, Komplek Perpustakaan UGM, Bulaksumur, Yogyakarta, Indonesia 55281 Telp: (0274) 6492151, 6492152, 582907 | Fax: (0274) 582907 | Email. [arsip@ugm.ac.id](mailto:arsip@ugm.ac.id)

#### **2.4.1.3 Visi Misi Arsip UGM**

VISI:

Menjadi pusat pengembangan dan layanan informasi kearsipan dalam menunjang universitas riset kelas dunia dan bertata kelola baik.

MISI:

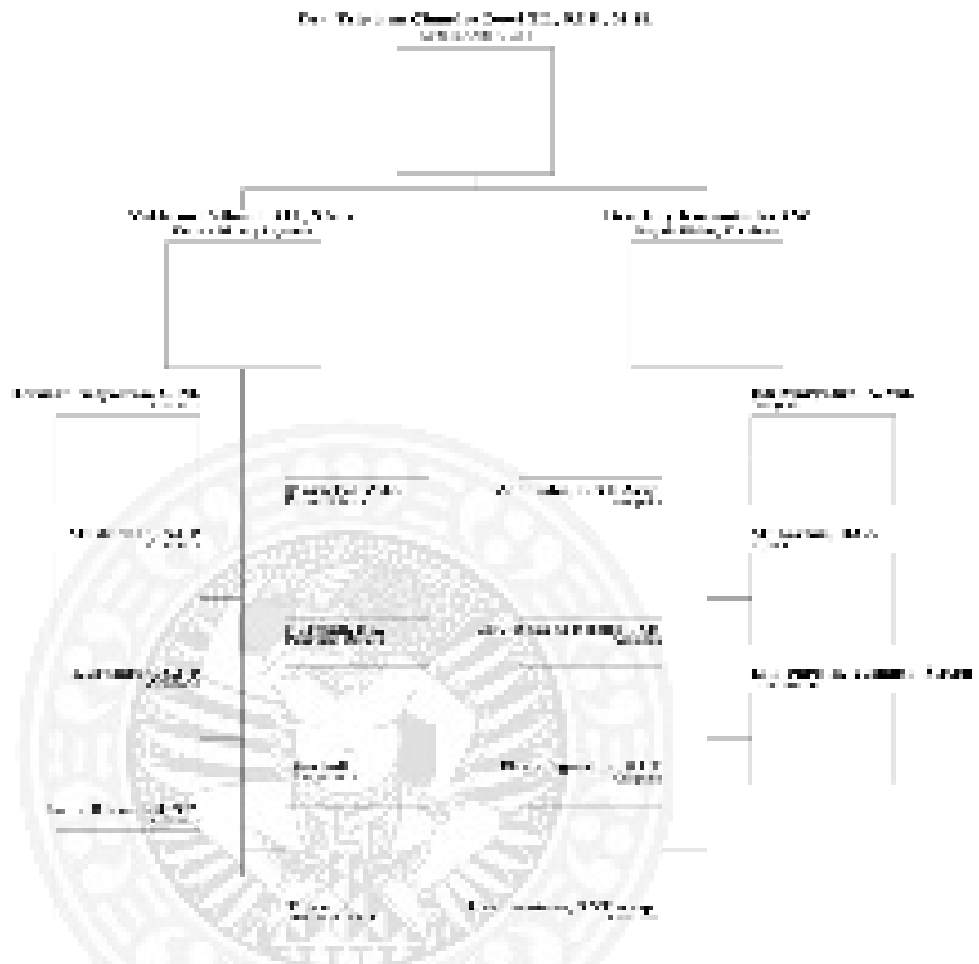
1. Menyelamatkan arsip universitas sebagai sumber informasi dan memori kolektif Universitas Gadjah Mada.
2. Melaksanakan pengelolaan arsip statis (Archives Management), pengelolaan arsip inaktif dan pengembangan Records Center, serta pengembangan teknologi informasi kearsipan.
3. Melaksanakan dan mengoptimalkan layanan internal dan eksternal informasi kearsipan.

#### **2.4.1.4 Struktur Kelembagaan Arsip UGM**

Berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Gadjah Mada Nomor No. 259/P/SK/HKTL/2004, kedudukan dan rincian tugas Arsip Universitas adalah sebagai berikut :

Arsip Universitas dipimpin oleh Kepala, berada dibawah dan bertanggung awab kepada Rektor. Dalam pelaksanaan tugas, Kepala dibantu oleh seorang Sekretaris. Sekretaris bertanggung jawab kepada Kepala. Arsip Universitas terdiri atas : 1) Bidang Layanan; 2) Bidang Database.

Berikut skema struktur kelembagaan Arsip UGM:



**Gambar 2.1** Bagan Struktur Organisasi Arsip UGM

#### 2.4.1.5 Data Pengelola Arsip di Arsip UGM

Berikut data pengelola arsip yang ada di Arsip Universitas Gadjah Mada (UGM):

**Tabel 2.1 Data pengelola arsip UGM**

<b>No</b>	<b>Nama</b>
1	Dra. Eny Kusumindarti W
2	Zaenudin, A.Md., S.ST.Ars.
3	Uly Isnaeni Effendi, A.Md., S.E.
4	Herman Setyawan, A.Md., S.Pd.
5	Kurniatun, A.Md., S.I.P.
6	Musliichah, A.Md., S.I.P.
7	Fitria Agustina, A.Md., S.I.P.
8	Heri Santosa, A.Md., S.ST.Ars.
9	Anna Riasmiati, A.Md., S.E.
10	Isti Maryatun, A.Md.
11	Sukirno
12	Sugiyono
13	Priyatno
14	Sigit Sasongko, A.Md.
15	Endang Sri Marwanti
16	Suwarti
17	Kisnadi, S.I.P.
18	Sri Darwanti
19	Sri Lestari, S.I.P.
20	Tri Muryani
21	Sri Rejeki
22	Apri Marwanti, A.Md.

Dari 22 jumlah pengelola arsip di Arsip UGM terdiri dari 10 orang arsiparis dan 12 orang non arsiparis. 10 arsiparis tersebut 8 orang merupakan arsiparis atas penetapan SK Pemerintah dan 2 orang merupakan arsiparis atas pengangkatan penetapan SK Rektor UGM. 12 orang non arsiparis belum ditetapkan sebagai arsiparis karena

belum mempunyai SK pengangkatan menjadi arsiparis dari pemerintah maupun SK Rektor.

#### **2.4.1.6 Program Kerja Pengelola Arsip UGM**

Dalam melaksanakan tugasnya pengelola arsip UGM selalu merencanakan program kerja yang harus mereka lakukandan mencapainya dengan baik. Berikut program kerja yang harus dilakukan oleh pengelola arsip UGM.

1. Akuisisi
2. Pengelola Arsip
3. Pemeliharaan dan Perawatan Arsip
4. Layanan
5. *Oral History Programme* Tokoh UGM
6. Pendampingan Kearsipan ke Fakultas dan Unit Kerja di Lingkungan UGM
7. Pengembangan SDM Kearsipan di Lingkungan UGM
8. Kerjasama dengan Lembaga Kearsipan
9. Publikasi/ Sosialisasi Kearsipan, meliputi kegiatan Penerbitan, Pameran, Seminar, Bimtek/ *Workshop*.
10. Penyusunan Panduan Kearsipan Internal UGM
11. Pengembangan Jaringan Internasional: *Member of International Council on Achieves*

#### **2.4.1.7 Layanan dan Koleksi Khazanah Arsip UGM**

Berikut akan dijelaskan layanan yang diberikan oleh pengelola arsip UGM serta koleksi khazanah yang dimiliki oleh arsip UGM:

Layanan yang diberikan oleh pengelola arsip UGM meliputi 2 bentuk layanan yaitu layanan arsip dan layanan jasa kearsipan.

1. Layanan Arsip, meliputi:
  - a. Konsultasi sumber arsip
  - b. Penelusuran arsip

- c. Akses
- d. Peminjaman
- e. Penggadaan
- 2. Layanan Jasa Kearsipan
  - a. Konsultasi
  - b. Magang
  - c. Pendampingan
  - d. Praktikum
  - e. Narasumber
  - f. Diklat
- 3. Layanan koleksi khazanah yang dimiliki oleh arsip UGM bagi kebutuhan pengguna adalah sebagai berikut:
  - 1. Arsip Tekstual dengan jumlah 57.797 berkas
  - 2. Arsip bentuk khusus yang terdiri dari arsip kartografi, arsip kearsitekturan, dan arsip gambar teknik yang keseluruhan berjumlah 428 berkas.
  - 3. Arsip Audio Visual yang terdiri dari:
    - a. Arsip foto positif : 22.486 lembar
    - b. Arsip foto negatif: 5.925 lembar
    - c. Arsip rekaman suara: 1.495 buah
    - d. Arsip video:  $\pm$  2000 buah
    - e. Arsip film: 244 keping

#### **2.4.1.8 Prestasi Arsip UGM**

Berbagai hal positif yang telah dilakukan oleh pengelola arsip UGM berkorelasi terhadap prestasi yang dapat diraih oleh Arsip UGM dari segi prestasi lembaga ataupun untuk pengelola arsipnya. Berikut data prestasi yang telah diraih oleh arsip UGM:

- 1. Unit Pengelola Kearsipan Teladan Tingkat Perguruan Tinggi di Lingkungan Depdiknas Tahun 2007 (Tahun 2008- 2010 pemenang tidak diperkenankan mengikuti lomba)

2. Unit Pengelola Kearsipan Teladan Tingkat Perguruan Tinggi di Lingkungan Kemdiknas Tahun 2011
3. Arsiparis Berprestasi Nasional Tahun 2009, 2010, 2012, 2013, 2014.

## **2.4.2 Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi/ Arsip UNAIR**

### **2.4.2.1 Sejarah Singkat Arsip UNAIR**

Peningkatan Citra dan Pemberian Layanan Prima kepada masyarakat saat ini merupakan dua aspek yang sangat diperhatikan di kalangan perguruan tinggi dan instansi pemerintah lainnya. Selain pemberian layanan akademik tentunya tidak kalah penting pemberian layanan bidang administrasi sebagai pendukung kegiatan akademik. Salah satu bentuk dari pemberian layanan administrasi adalah ketersediaan data/informasi yang terkandung dalam dokumen/arsip yang dibutuhkan baik oleh mahasiswa, dosen, pegawai dan masyarakat luas pada umumnya. Pengelolaan data atau arsip secara profesional oleh sumber daya manusia yang berkualitas serta dikelola dalam suatu unit kerja terpercaya dengan sistem dan sarana prasarana yang menjamin keamanan sebuah arsip/dokumen akan menghasilkan layanan yang berkualitas (pasal 6 ayat 4 Undang-Undang 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan). Selain itu guna memberdayakan dan menyelamatkan arsip yang berkaitan dengan bukti status intelektual dan pengembangan potensi yang melahirkan inovasi dan karya-karya intelektual bagi kepentingan internal manajemen perguruan tinggi, masyarakat, dan memori kolektif bangsa, serta seiring dengan Tridharma perguruan tinggi, maka perlu dibentuk sebuah unit mandiri di lingkungan perguruan tinggi yang bernama arsip universitas (*University Archives*). Atas dasar itulah yang kemudian mendorong terbentuknya Pusat Arsip Universitas Airlangga dan terbentuknya Bidang Kearsipan di Sekretariat Universitas, langkah awal adalah memberangkatkan 4 tenaga kependidikan untuk mengikuti diklat



jabatan fungsional arsiparis pada tahun 2009 di Pusdiklat ANRI Bogor, kemudian pada tahun 2010 dilaksanakan penataan gudang Arsip oleh 4 orang tenaga arsiparis dimana nantinya akan digunakan sebagai pusat penyimpanan arsip Universitas Airlangga. Tahun 2011 para arsiparis mencoba memulai menyusun draft Pola Klasifikasi dan Jadwal Retensi Arsip Universitas Airlangga, bersama itu pula terbit pula Surat Keputusan Rektor nomor 83/H3/KR/2011 tentang Pembentukan Unit Kearsipan Universitas Airlangga pada tanggal 29 april 2011. Setelah Unit Kearsipan Universitas Airlangga terbentuk, diperlukan adanya penambahan tenaga pengelola arsip guna membantu kinerja para arsiparis sehubungan dengan hal tersebut terbitlah Surat Keputusan Rektor nomor: 826/H3/KR/2011 tentang Pengangkatan Petugas Pengelola Arsip Pada Unit Kearsipan Universitas Airlangga dan Surat Keputusan Rektor nomor: 819/H3/KR/2011 tentang Pengangkatan Petugas Pengelola Arsip Di Lingkungan Universitas Airlangga. Tahun 2012 unit kearsipan lebih banyak mengadakan kegiatan pembenahan dan pembinaan kearsipan pada masing-masing unit-unit kerja/Fakultas, semenjak pertama kali dibentuk hingga tahun 2012, unit kearsipan masih dibawah tanggung jawab Bidang Administrasi setelah itu pada tahun 2013 unit kearsipan memiliki kepala bidang kearsipan sesuai dengan Surat Keputusan Rektor Nomor: 11709/UN3/KR/2013 tentang pengangkatan Kepala Bidang Kearsipan pada Sekretaris Universitas.

Arsip yang dihasilkan perguruan tinggi merupakan refleksi capaian iptek, dan sebagai benteng peradaban suatu bangsa. Manfaat dari memberdayakan dan menyelamatkan arsip yang berkaitan dengan bukti status intelektual dan pengembangan potensi adalah akan melahirkan suatu inovasi dan karya-karya intelektual bagi kepentingan internal manajemen perguruan tinggi, masyarakat, dan memori kolektif bangsa. Karena Bidang Kearsipan Universitas Airlangga hadir sebagai perwujudan dari Tridharma perguruan tinggi yaitu sebagai

lembaga pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengembangan iptek, serta pengabdian masyarakat.

#### **2.4.2.2 Lokasi Arsip UNAIR**

Gedung Arsip UNAIR berlokasi di Jln. Mulyorejo Kampus C Universitas Airlangga, Surabaya. Tlp/Fax: (031) 5924820, email: [unitarsipairlangga@gmail.com](mailto:unitarsipairlangga@gmail.com).

#### **2.4.2.3 Visi Misi Arsip UGM**

##### **VISI**

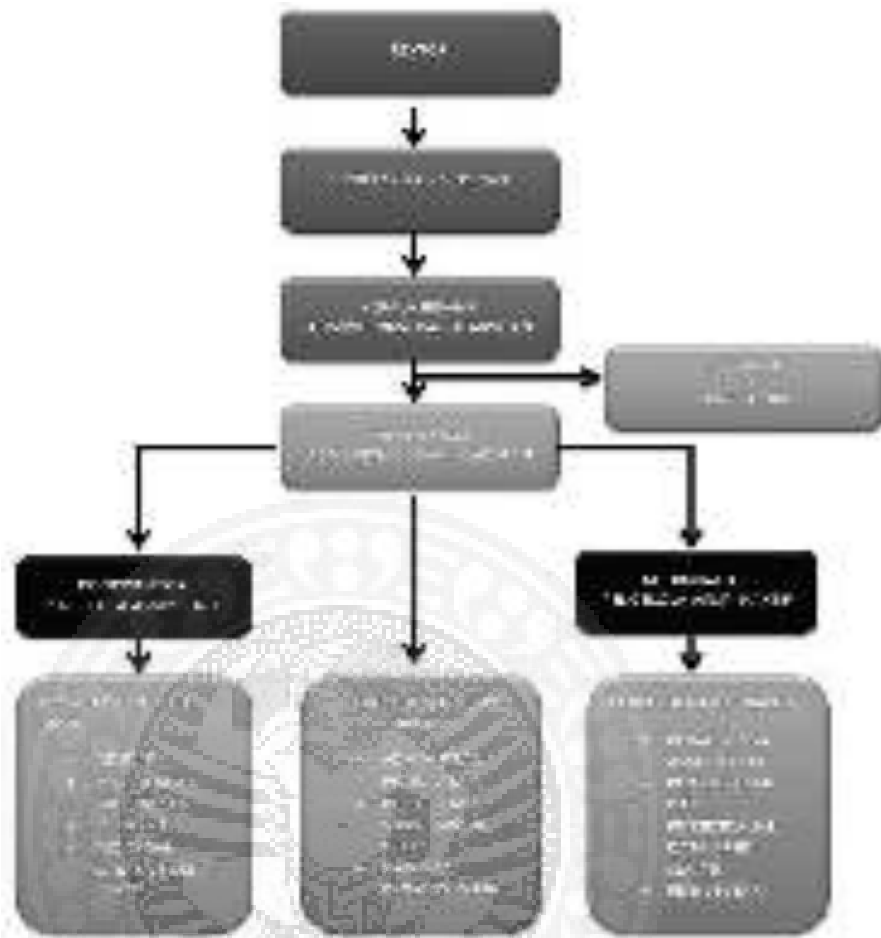
Menjadikan Bidang Kearsipan Universitas Airlangga sebagai pusat penyimpanan dan pelestarian informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya.

##### **MISI**

1. Mendukung Universitas Airlangga dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi melalui pemanfaatan arsip secara optimal.
2. Menjadikan arsip sebagai bukti akuntabilitas kinerja semua unit kerja di lingkungan Universitas Airlangga.
3. Mengelola arsip Universitas Airlangga sesuai dengan standar nasional dalam bidang tata persuratan dan tata kearsipan.
4. Menyediakan layanan informasi yang tepat guna melalui proses temu kembali arsip secara optimal

#### **2.4.2.4 Struktur Kelembagaan Arsip UNAIR**

Berikut struktur kelembagaan yang ada di Arsip UNAIR:



**Gambar 2.2 Bagan struktur organisasi Arsip UNAIR**

#### 2.4.2.5 Data Pengelola Arsip UNAIR

Pengelola arsip UNAIR dibagi menjadi 2 bagian yaitu pengelola arsip in aktif dan arsip statis. Walaupun arsip UNAIR masih dibawah naungan sekretaris universitas, tetapi sudah nmiliki fungsi seperti Lembaga kearsipan yang bertugas pengelola arsipnya mengelola arsip statis dan memberikan pembinaan kepada unit arsip di masing-masing fakultas. Karena penelitian ini difokuskan pada pengelola arsip LKPT, maka sampel penelitian yang diambil di UNAIR yang sesuai dengan kriteria penelitian yaitu salah satunya pengelola arsip yang mengelola arsip statis. Berikut data pengelola arsip di Arsip

UNAIR yang dijadikan sampel penelitian sesuai dengan rekomendasi dari koordinator arsip statis:

Tabel 2.2 Data Pengelola Arsip UNAIR

No	Nama
1	Mohamad Saiful
2	M. Yusuf
3	Agustin Ernawati
4	Hary Saputra
5	Novitri Wulansari
6	Risky Eka Widyawati
7	Teguh Sugiarto
8	Muhammad Rofik
9	Putra Arman Maramis
10	Miftakhuddin
11	Zulfarida Arini Ayuk M.

#### 2.4.2.6 Program Kerja Arsip UNAIR

Dalam melaksanakan tugasnya pengelola arsip UNAIR selalu merencanakan program kerja yang harus mereka dilakukan dan mencapainya dengan baik. Karena Arsip UNAIR masih terbilang baru dibentuk, maka menurut informasi dari koordinator arsip statis bahwa program kerja masih difokuskan pada program kerja internal. Membenahi dan memperbaiki seluruh proses dan sistem pengelolaan arsip di UNAIR. Tetapi, walaupun fokus pada internal Arsip UNAIR juga telah memiliki program kerja yaitu sebagai berikut:

1. Akuisisi
2. Pengelola Arsip internal
3. Pemeliharaan dan Perawatan Arsip
4. Layanan

5. Pendampingan dan pembinaan Kearsipan ke Fakultas dan Unit Kerja di Lingkungan di setiap Fakultas UNAIR, dengan menerapkan e- office dan menjelaskan SOP dari penyerahan arsip statis dari setiap unit arsip di setiap fakultas ke arsip UNAIR.
6. Studi banding ke lembaga arsip lainnya.
7. Publikasi/ Sosialisasi Kearsipan, meliputi kegiatan Seminar, Bimtek/ *Workshop*, dan pelatihan- pelatihan pengelolaan arsip.

#### 2.4.2.7 Layanan dan Koleksi Khazanah Arsip UNAIR

Berikut akan dijelaskan layanan yang diberikan oleh pengelola arsip UNAIR serta koleksi khazanah yang dimiliki oleh arsip UNAIR:

1. Layanan Arsip, meliputi:
  - a. Penelusuran arsip
  - b. Akses
  - c. Peminjaman
  - d. Penggadaan
2. Layanan Jasa Kearsipan
  - a. Magang
  - b. Pendampingan
  - c. Praktikum
  - d. Narasumber
  - e. Diklat
3. Layanan koleksi khazanah yang dimiliki oleh arsip UNAIR bagi kebutuhan pengguna adalah sebagai berikut:

<u>Jenis Arsip</u>	<u>Jumlah</u>
Foto	1081 Judul
Pidato Guru Besar	347 Buku
<b>KARTOGRAFI</b>	
Kampus A	339 Buah
Kampus B	350 Buah
Kampus C	373 Buah

**AUDIO VISUAL**

Betamax	111
	157
Kaset Pita	

<b>Tekstual (SK Rektor, SK Dekan, SK Menteri)</b>	2000 Judul (Lebih)
---	-----------------------

**2.4.2.8 Prestasi**

Walau terbilang masih baru, arsip UNAR juga telah menorehkan prestasi dari segi lembaga dan pengelola arsipnya. Berikut prestasi yang telah diraih oleh Arsip UNAIR:

- ✓ Juara 1 Lomba pengelolaan arsip Nasional tahun 2010
- ✓ Juara 1 Lomba sadar arsip tingkat Jawa Timur tahun 2013
- ✓ Arsiparis berprestasi tingkat Universitas Airlangga tahun 2013

**2.4.3 Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi/ Arsip ITS****2.4.3.1 Sejarah Singkat Arsip ITS**

UPT Kearsipan adalah salah satu unsur penunjang yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola informasi baik dalam bentuk surat maupun arsip. UPT Tata Usaha dan Kearsipan merupakan UPT yang baru saja dibentuk pada tahun 2012 sebagai bentuk respon ITS terhadap Undang-Undang No. 43 tahun 2009 tentang kearsipan yang dalam salah satu pasalnya menyebutkan bahwa setiap Perguruan Tinggi Negeri wajib membentuk arsip Perguruan Tinggi. Selain itu adanya Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik memberikan kewajiban bagi setiap lembaga Pemerintah termasuk Perguruan Tinggi Negeri untuk menyediakan informasi bagi masyarakat secara optimal. Kemampuan ITS dalam menyediakan informasi ini jelas harus didukung dengan sistem pengelolaan informasi yang baik dan terpusat. Peran ini dapat dilakukan oleh UPT Kearsipan ITS.

UPT Kearsipan ini berada di bawah Pembantu Rektor III yang mana dalam salah satu program bidang tiga tersebut adalah menciptakan prosedur pengelolaan distribusi informasi yang lebih efektif dan efisien melalui implementasi sistem informasi dan e-layanan terpadu. Selain melakukan pebenahan pengelolaan arsip di seluruh lingkungan ITS, UPT Kearsipan saat ini juga mengembangkan pengelolaan distribusi surat dan pengelolaan arsip

#### **2.4.3.2 Lokasi Arsip ITS**

Arsip ITS berlokasi di Kampus ITS Sukolilo Surabaya 60111. Telp: 031- 5923465, fax: 031- 5923465.

#### **2.4.3.3 Visi Misi Arsip ITS**

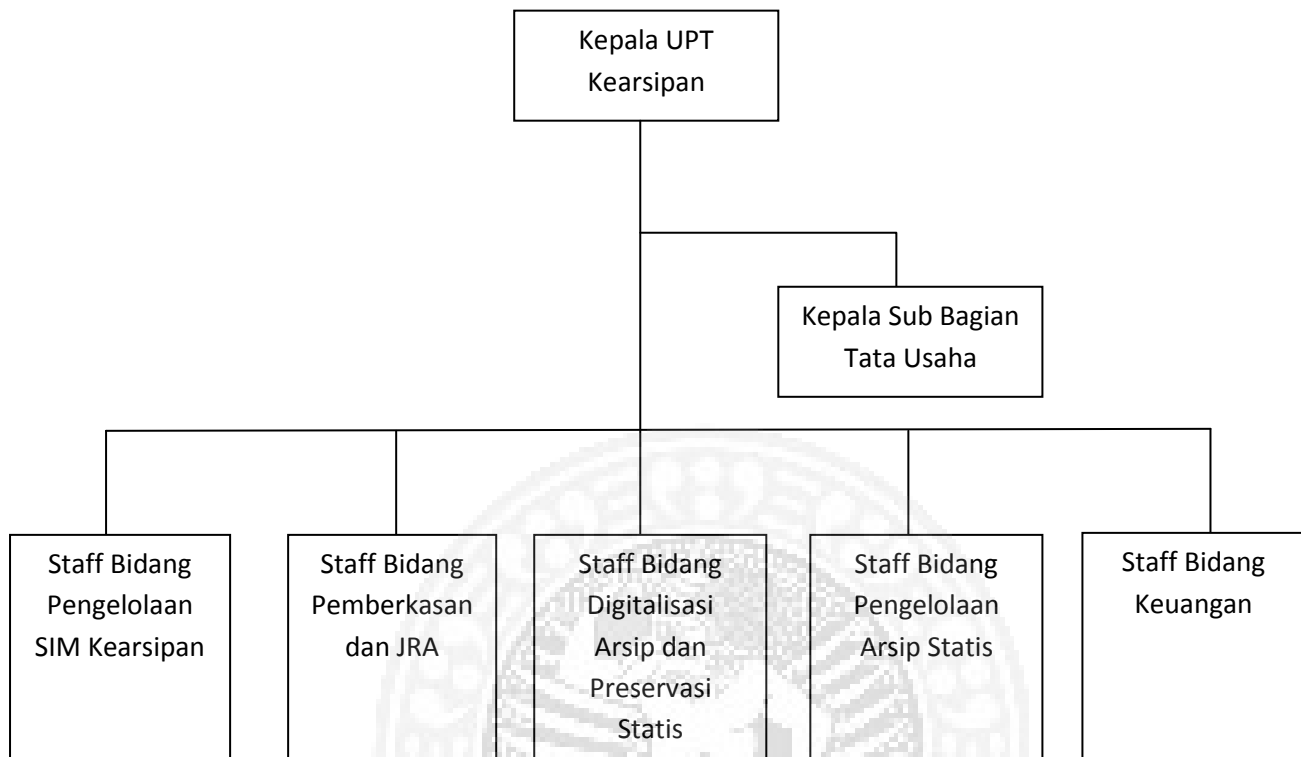
##### **VISI**

Menjadikan UPT Kearsipan ITS sebagai pusat distribusi dan pelestarian informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya

##### **MISI**

- Menjadi pusat pengelolaan arsip di lingkungan ITS
- Menjadi pusat pemeliharaan dan pelestarian arsip statis di lingkungan ITS
- Menjadi pusat pelayanan informasi tentang kearsipan di lingkungan ITS
- Menjadi pusat pemberdayaan arsip guna kepentingan institut dan masyarakat umum

#### 2.4.3.4 Struktur Kelembagaan Arsip ITS



#### 2.4.3.5 Data Pengelola Arsip ITS

Pengelola arsip ITS telah dibagi menjadi beberapa bidang kerja, tetapi untuk penelitian ini akan diambil sampel khusus pengelola arsip yang mengelola arsip statis. Berikut data pengelola arsip statis di Arsip ITS:

Tabel 2.3 Data Pengelola Arsip ITS

No	Nama
1	Elok Novia Putri
2	Adeline Theresiane
3	Yulia Yasmin
4	Yudi Bahtiar Anwar



#### **2.4.3.6 Program Kerja Arsip ITS**

Untuk program kerja dari Arsip ITS tidak jauh berbeda dengan program kerja Arsip UGM dan Unair. Berikut program kerja dari Arsip ITS:

1. Akuisisi
2. Pengelola Arsip internal
3. Pemeliharaan dan Perawatan Arsip
4. Layanan
5. Pendampingan dan pembinaan Kearsipan ke Fakultas dan Unit Kerja di Lingkungan di setiap Fakultas ITS.
6. Studi banding ke lembaga arsip lainnya.
7. Publikasi/ Sosialisasi Kearsipan, meliputi kegiatan Seminar, Bimtek/ *Workshop*, dan pelatihan- pelatihan pengelolaan arsip.

#### **2.4.3.7 Layanan dan Koleksi Khazanah Arsip ITS**

Berikut akan dijelaskan layanan yang diberikan oleh pengelola arsip ITS serta koleksi khazanah yang dimiliki oleh arsip ITS:

1. Layanan Arsip, meliputi:
  - a. Penelusuran arsip
  - b. Akses
  - c. Peminjaman
  - d. Penggadaan
2. Layanan Jasa Kearsipan
  - a. Magang
  - b. Pendampingan
  - c. Praktikum
  - d. Narasumber
  - e. Diklat

#### **2.4.3.8 Prestasi**

Berikut prestasi yang telah berhasil diraih oleh Arsip ITS, baik prestasi lembaga maupun pengelola arsipnya:

- ✓ Sebagai Simpul Jaringan Sistem Informasi Kearsipan Nasional (SIKN) dan Jaringan Informasi Kearsipan Nasional (JIKN) dari ANRI tahun 2015.
- ✓ Juara 1 Kompetensi Unit Pengelola Kearsipan di Lingkungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2013.
- ✓ Juara 1 Lomba Eco Office 2013 Kategori Unit Layanan Pendukung di lingkungan ITS.
- ✓ Juara 2 Lomba Forum Komunitas Sadar Arsip Se Jawa Timur 2014.



### BAB III

#### TEMUAN DATA

Bab ini secara umum menyajikan data- data yang diperoleh dari kegiatan turun lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian penyebaran kuesioner kepada pengelola arsip LKPT yang menghasilkan data kuantitatif. Data lain untuk temuan data didukung juga oleh data kualitatif dengan melakukan wawancara kepada responden (*probing*). Data kuantitatif ditabulasi dan disajikan dalam bentuk tabel tunggal, sehingga dapat menghasilkan gambaran *self concept* (konsep diri) dan *self efficacy* (efikasi diri) di kelompok pengelola arsip LKPT. Sedangkan data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dengan responden (*probing*) digunakan sebagai penjelasan lebih dalam terkait hasil temuan data kuantitatif. Sebelum melakukan analisa terhadap temuan data dari *self concept* dan *self efficacy* di kelompok pengelola arsip LKPT, terlebih dahulu akan disajikan data dari karakteristik responden sebagai berikut.

#### III. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, *background* pendidikan, pernah tidaknya mengikuti pelatihan kearsipan, frekuensi mengikuti pelatihan kearsipan, dan lama kerja sebagai pengelola arsip.

##### III. 3.1 Jenis Kelamin Responden

**Tabel 3.1 Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Laki- laki	10	28,6
Perempuan	25	71,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 1*

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa untuk jumlah responden perempuan lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki. Dimana secara keseluruhan jumlah responden perempuan sebanyak 25 atau 71,4%, sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 10 atau 28,6%.

### III. 3.2 *Background Pendidikan Responden*

**Tabel 3.2 *Backgroud Pendidikan Responden***

<b><i>Background Pendidikan</i></b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ilmu Kearsipan	13	31,1
Ilmu Informasi dan Perpustakaan	1	2,9
Lainnya	21	60,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 2*

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa latar belakang (*backgroud*) pendidikan responden lebih banyak berasal dari latar belakang pendidikan lainnya dibanding dengan pendidikan ilmu kearsipan dan ilmu informasi dan perpustakaan. *Background* pendidikan lainnya sebanyak 21 responden atau 60,0%, sedangkan ilmu kearsipan sebanyak 13 atau 31,1% dan ilmu informasi dan perpustakaan sebanyak 1 atau 2,9%. Pendidikan lainnya ini terdiri dari berbagai ilmu, antara lain jenjang SMA/ SMK, ilmu manajemen, ilmu ekonomi, ilmu administrasi, ilmu akuntansi, antropologi, ilmu hukum, dan sosiologi.

### III. 3.3 Keikutsertaan Pelatihan Kearsipan

**Tabel 3.3 Keikutsertaan Pelatihan Kearsipan**

<b>Keikutsertaan pelatihan kearsipan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Pernah	35	100
Tidak pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 3*

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua responden pernah mengikuti pelatihan kearsipan sebanyak 35 atau 100%, sedangkan yang tidak pernah mengikuti pelatihan kearsipan tidak ada sama sekali sebanyak 0 atau 0%.

### III. 3.4 Frekuensi Mengikuti Pelatihan Kearsipan

**Tabel 3.4 Frekuensi Mengikuti Pelatihan Kearsipan**

<b>Frekuensi Mengikuti Pelatihan Kearsipan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
>10x (tinggi)	9	25,7
5x- 10x (sedang)	16	45,7
<5x (rendah)	10	28,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 4*

Tabel 3.4 menunjukkan frekuensi responden mengikuti pelatihan kearsipan. Jumlah tertinggi responden mengikuti pelatihan sebanyak 5x- 10x yang tergolong sedang sebanyak 16 orang atau 45,7%, diikuti dengan jumlah responden yang mengikuti pelatihan di bidang kearsipan <5x (rendah) sebanyak 10 orang atau 28,6%, dan terakhir responden yang mengikuti pelatihan >10 (tinggi) sebanyak 9 orang atau 25,7%.

### III. 3.5 Lama Kerja Responden

**Tabel 3.5 Lama Kerja Responden**

<b>Lama Kerja</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
2tahun	11	31,4
3tahun	1	2,9
4 tahun	2	5,7
5 tahun	1	2,9
>5 tahun	20	57,1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 5*

Tabel 3. 5 menunjukkan bahwa lama kerja responden dengan jumlah terbanyak adalah responden yang bekerja >5 tahun sebanyak 20 orang atau 57,1%, kemudian diikuti dengan responden yang bekerja selama 2 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4%, lalu lama kerja 4 tahun sebanyak 2 orang atau 5,7%, lama kerja 3 tahun sebanyak 1 orang atau 2,9 % dan lama kerja 5 tahun sebanyak 1 orang atau 2,9%.

### III. 2 Gambaran *Self Concept* (Konsep Diri) Di Kelompok Pengelola Arsip LKPT

*Self concept* di kelompok pengelola arsip LKPT dapat diketahui dari dimensi- dimensi *self concept* yang terdiri dari dimensi internal dan eksternal. Dimensi internal terdiri atas, *identity self* (diri identitas), *behavior self* (diri perilaku) dan *judging self* (diri penilai). Sedangkan dimensi eksternal terdiri dari *physical self* (diri fisik), *moral ethical self* (diri moral etik), *personal self* (diri sosial), *social self* (diri sosial), dan *family self* (diri keluarga).

### III. 2.1 Dimensi Intenal

Dimensi ini terdiri dari *identity self* (diri identitas), *behavior self* (diri perilaku) dan *judging self* (diri penilai). Berikut sajian data dari masing- masing komponen dimensi internal.

#### III.2.1.1 *Identity Self* (Diri Identitas)

Dimensi internal dari *self concept* ini merupakan aspek mendasar yang menyusun diri seseorang yang dapat dilihat dari simbol dan label yang melekat pada diri kelompok pengelola arsip LKPT. Di bawah ini akan disajikan tabel dari beberapa pertanyaan untuk melihat diri identitas di kelompok pengelola arsip LKPT. Untuk melihat diri identitas pada pengelola arsip dapat dilihat dari label masyarakat akan pekerjaan pengelola arsip dianggap teknis saja yang membosankan, jenis pekerjaan pengelola arsip, kompetensi lain selain kemampuan teknis, alasan memiliki kompetensi dan tujuanya serta tingkat percaya diri sebagai pengelola arsip.

Berikut ini disajikan tabel 3.6 tentang tanggapan pengelola arsip terkait dengan label pekerjaan yang dianggap hanya teknis saja yang cenderung membosankan.

**Tabel 3.6 Label pekerjaan teknis saja yang membosankan**

<b>Label pekerjaan teknis saja yang membosankan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Setuju	9	25,7
Tidak Setuju	26	74,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 6*

Tabel 3.6 menunjukkan respon dari responden terkait dengan label pekerjaan mereka dari masyarakat yang menganggap bahwa pekerjaan

mereka merupakan pekerjaan yang teknis saja yang membosankan. Sebanyak 26 orang responden atau 74,3% tidak setuju akan hal itu, sedangkan sebanyak 9 orang atau 25,7% setuju akan hal itu.

Berdasarkan hasil probing dengan responden, pengelola arsip menjelaskan bahwa pandangan yang masih negatif dari masyarakat tidak mempengaruhi mereka sama sekali karena pengelola arsip menganggap bahwa pekerjaan mereka mempunyai peluang yang positif dan besar di masa yang akan datang.

*“Saya ngak ambil pusing tentang pandangan masyarakat seperti itu, justru itu saya ambil sebagai peluang. Buktinya ya lewat lomba- lomba di bidang kearsipan itu. Ketika bidang itu tidak dilirik banyak orang, memang ada plus minusnya. Minusnya memang kita diabaikan atau mungkin disepelkan, tapi plusnya peluang kita menjadi luas dan barangkali ada kemudahan. Kalau lomba itu untuk profesi yang sudah biasa dan populer ngak bisa langsung ke Jakarta, pasti harus bertahap dari tingkat kabupaten, provinsi baru nasional.” (R.4)*

Berikutnya pada tabel 3.7 akan disajikan data jenis pekerjaan pengelola arsip:

**Tabel 3.7 Jenis Pekerjaan Pengelola Arsip**

<b>Jenis Pekerjaan Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Pekerjaan teknis saja	9	25,7
Pekerjaan teknis dan intelektual	26	74,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 7*

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa jawaban responden lebih banyak menganggap bahwa pekerjaan pengelola arsip merupakan jenis pekerjaan teknis dan intelektual sebanyak 26 orang atau 74,3%, sedangkan yang menganggap bahwa jenis pekerjaan pengelola arsip hanya pekerjaan teknis saja sebesar 9 orang atau 25,7%.



Berdasarkan hasil probing dengan responden menyatakan bahwa, jenis pekerjaan pengelola arsip LKPT ada 2 jenis yaitu kemampuan teknis dan kemampuan intelektual. Kalau kemampuan teknis semua pengelola arsip di tingkat dan lingkungan apapun akan sama, tetapi untuk pengelola arsip LKPT harus memiliki kemampuan intelektual karena tugas mereka selain mengelola arsip juga membina dan membimbing unit arsip di bawahnya, merancang SOP dan sistem pengelolaan arsip yang dibutuhkan kemampuan analisis yang itu pasti dibutuhkan kemampuan analisis dan intelektual.

*“Setau saya mbak pengelola arsip perguruan tinggi itu harusnya selain memiliki kemampuan teknis juga harus memiliki kemampuan intelektual yang digunakan untuk membina, membimbing, serta kemampuan analisis untuk penyusunan SOP dan sistem pengelolaan arsip, ditambah lagi jika ada masalah terkait dengan arsip dia harus mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah tersebut. “ (R. 10)*

Berikutnya pada tabel 3.8 akan disajikan data terkait dengan kompetensi lain yang dimiliki oleh pengelola arsip sehingga merupakan salah satu elemen yang membentuk konsep diri mereka yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Kompetensi Lain yang Dimiliki**

Kompetensi Lain yang Dimiliki	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Menulis	17	48,6	18	51,4	35	100
Narasumber/ Pembicara	11	31,4	24	68,6	35	100
Mengajar Kearsipan	13	37,1	22	62,9	35	100
Lainnya	5	14,3	30	85,7	35	100

*Sumber: Kuesioner no.8*

Tabel 3.8 menunjukkan bahwa kompetensi lain yang dimiliki pengelola arsip LKPT selain kemampuan teknis pengelolaan arsip juga

memiliki kemampuan lain yang membentuk diri identitas mereka. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi terbanyak yang dimiliki adalah menulis sebesar 17 atau 48,6%, kemudian disusul dengan kompetensi mengajar bidang kearsipan sebesar 13 atau 37,1%, selanjutnya kompetensi menjadi narasumber/ pembicara di bidang kearsipan sebanyak 11 atau 31,4% dan kemampuan lainnya sebesar 5 atau 14,3%, meliputi kemampuan sekretariat, penelitian/ riset dan bendahara pengeluaran, meneliti, TI, dan desain grafis.

Berdasarkan hasil probing dengan responden, bahwa selain kemampuan teknis pengelola arsip harus memiliki kemampuan intelektual salah satunya menulis terkait bidang kearsipan. Menulis sebagai sarana untuk sosialisasi kepada pihak luar yaitu masyarakat tentang dunia kearsipan bahwa dunia arsip tidak hanya berkutat pada hal teknis saja yang menurut mereka membosankan, tetapi meliputi banyak hal yang harus masyarakat ketahui.

*“Ya menulis itu tujuannya untuk agar pihak luar tau tentang dunia kearsipan khususnya mahasiswa bahwa arsip tidak hanya berkutat pada hal teknis saja yang dianggap mereka membosankan, tetapi bisa meliputi banyak hal seperti pengelolaan SDM, mendesain ruangan, membuat sistem, pelayanan, kesehatan dan banyak hal lainnya. Jadi mbak tulisan kita itu bisa menjadi pengetahuan baru untuk pihak luar biar tau mereka tentang dunia kearsipan yang sebenarnya.” (R. 21)*

Selanjutnya tabel 3.9 akan disajikan data terkait dengan alasan yang mendasari pengelola arsip LKPT memiliki kompetensi lain selain hanya pengelolaan arsip saja secara teknis yang semua pengelola arsip di lingkungan apapun akan sama:

**Tabel 3.9 Alasan Memiliki Kompetensi Lain**

Alasan Memiliki Kompetensi Lain	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Keinginan sendiri	16	45,7	19	54,3	35	100
Tuntutan institusi	14	40,0	21	60,0	35	100
Tuntutan profesi/ jenjang karir	13	37,1	22	62,9	35	100
Lainnya	3	8,6	32	91,4	35	100

Sumber: Kuesioner no. 9

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa alasan pengelola arsip memiliki kemampuan lain selain kemampuan teknis terbanyak karena keinginan sendiri sebanyak 16 atau 45,7% dan tuntutan institusi sebanyak 14 atau 40,0%, diikuti dengan tuntutan institusi sebanyak 14 atau 40,0%, selanjutnya tuntutan profesi/ jenjang karir sebanyak 13 atau 37,1%, dan alasan lainnya sebanyak 3 atau 8,6% yang meliputi, pengembangan diri, menarik untuk ditekuni, dan suka hal baru untuk dipelajari.

Berdasarkan hasil probing dengan responden, bahwa pengelola arsip LKPT harus memiliki kemampuan lainnya selain kemampuan teknis adalah kemampuan intelektual. Salah satunya produktif dalam menulis. Kemampuan menulis ini alasan utamanya dilandasi karena keinginan dalam diri pengelola arsip sendiri. Keinginan itu didasari kesadaran pengelola arsip bahwa pengetahuan tentang dunia kearsipan itu sangat minim untuk masyarakat, jadi kesadaran itu membuat mereka berkeinginan untuk menyebarkan pengetahuan terkait dengan dunia kearsipan kepada masyarakat melalui tulisan mereka.

*“ Ya menulis itu keinginan saya sendiri mbak karena saya menyadari bahwa pengetahuan tentang arsip itu sangat kurang dan minim kepada masyarakat dan dengan menulis kan kita dapat memberikan informasi tentang arsip kepada mereka”. (R. 3)*

Selanjutnya tabel 3.10 akan disajikan data tujuan pengelola arsip memiliki kompetensi lain selain kemampuan teknis adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10 Tujuan Memiliki Kompetensi Lain**

Tujuan Memiliki Kompetensi Lain	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Pengelola arsip profesional	13	37,1	22	62,9	35	100
Pengelola arsip terbaik/teladan	6	17,1	29	82,9	35	100
Menunjang jenjang karir	12	34,3	23	65,7	35	100
Kepuasan pribadi	13	37,1	22	62,9	35	100
Lainnya	2	5,7	33	94,3	35	100

*Sumber: Kuesioner no.10*

Tabel 3.10 menunjukkan data terkait dengan tujuan pengelola arsip memiliki kompetensi lain selain kemampuan teknis saja untuk membentuk diri mereka menjadi pengelola arsip yang profesional serta kepuasan pribadi sebanyak 13 atau 37,1%. Lainnya karena ingin menunjang jenjang karir 12 atau 34,3% dan sebanyak 6 atau 17,1% mencapai pengelola arsip terbaik atau teladan dalam perlombaan pengelola arsip, dan tujuan lainnya sebanyak 2 atau 5,7% yang meliputi, menekuni bidang yang belum banyak dikembangkan banyak orang dan persiapan diri untuk bersaing di dunia global.

Berdasarkan hasil probing dengan responden bahwa tujuan pengelola arsip memiliki kemampuan lain selain teknis adalah untuk kepuasan secara pribadi yang harapannya akan berdampak pada pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip yang profesional.

*“Nulis awalnya karena ada tawaran mbak dari atasan, trus kita tertarik sendiri karena ada fasilitasnya dari atasan*

*berupa pelatihan- pelatihan menulis. Kita awalnya kesulitan, karena sudah niat ya kita belajar lama- lama ya bisa mbak dan akhirnya jadi senang dengan menulis.” (R. 8)*

Selanjutnya tabel 3.11 menyajikan data terkait dengan data bahwa menjadi pengelola arsip merupakan *passion* atau kesenangan dalam diri pengelola arsip yang sebenarnya:

**Tabel 3.11 Pengelola Arsip Sebagai *Passion***

<b>Pengelola Arsip Sebagai <i>Passion</i></b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	29	82,9
Tidak	6	17,1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 11*

Tabel 3.11 menunjukkan sajian data bahwa apakah pengelola arsip LKPT bekerja sebagai pengelola arsip sesuai *passion* mereka ataukah tidak. Data menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang atau 82,9% menyatakan bahwa menjadi pengelola arsip merupakan *passion* atau mereka merasa senang sebagai pengelola arsip. Sisanya sebesar 6 atau 17,1% bukan *passion* atau kesenangan mereka menjadi pengelola arsip.

Hal ini didukung dari pernyataan mereka terkait dengan alasan mereka menyenangi pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip dengan wawancara atau probing yang jawaban dari seluruh responden hampir sama yaitu karena bekerja di bidang kearsipan memiliki keuntungan yang baik di masa depan karena memasuki era informasi saat ini yang semua orang membutuhkan informasi dan arsip merupakan sumber informasi.

*“Ya saya senang bekerja sebagai pengelola arsip karena saya menyadari mbak sekarang ini banyak orang- orang yang sangat membutuhkan arsip apalagi di masa depan pasti profesi saya ini akan luar biasa dibutuhkan karena kan mbak tahu sendiri sekarang ini sudah memasuki era informasi pasti*

*sektor- sektor pekerjaan di bidang informasi sangat dibutuhkan, ya salah satunya arsip.” (R. 18)*

Selanjutnya tabel 3.12 menyajikan data terkait dengan keyakinan positif atau optimistis pengelola arsip LKPT akan berkembang ke arah positif atau tidak di masa depan jika bekerja sebagai pengelola arsip:

**Tabel 3.12 Optimis Berkembang Positif**

<b>Optimis Berkembang Positif</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya Optimis	24	68,6
Cukup Optimis	11	31,4
Tidak Optimis	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.12*

Tabel 3.12 menunjukkan data bahwa sebanyak 24 orang responden atau 68,6% berkeyakinan positif atau optimis akan berkembang ke arah yang positif jika mereka menjadi pengelola arsip, sebanyak sisanya 11 orang atau 31,4% cukup optimis dengan diri mereka sebagai pengelola arsip.

Hal ini didukung dengan hasil probing kepada responden terkait dengan keyakinan positif atau optimistis mereka pada pekerjaan mereka di masa depan bahwa mereka berkeyakinan positif dan optimis dengan mereka bekerja menjadi pengelola arsip karena saat ini arsip sudah berkembang sangat pesat bagi universitas dan semua data penting itu semua orang akan membutuhkan, jadi pengelolaan yang baik akan selalu dibutuhkan agar penemuan informasi bisa cepat. Sehingga bekerja menjadi pengelola arsip kedepannya pasti akan berkembang positif karena dengan perkembangan arsip yang luar biasa dan pasti dibutuhkan pengelola untuk mengelola berbagai informasi tersebut dengan benar. Di masa depan

pekerjaan- pekerjaan yang diperluakan adalah pekerjaan di sektor informasi terutama jasa informasi.

*“Perlu mbak ketahui sejauh ini di universitas kami perkembangan arsip yang dihasilkan sangat luar biasa banyak dan cepat dan itu masa ngak ditata dan dibutuhkan kembali, kan ngak mungkin. Jadi, dibutuhkan pengelola arsip yang profesional seperti kita ini agar semua arsip itu dapat ditemukan kembali dengan cepat. Semua orang pasti butuh kita mbak. Dan di masa yang akan datang pekerjaan-pekerjaan di sektor informasi terutama jasa informasi pasti akan sangat dibutuhkan oleh segala instansi. (R.2)*

Selanjutnya tabel 3.13 menampilkan data terkait dengan rasa bangga pengelola arsip terkait dengan nama institusi yang manaungi. Karena penulis menganggap bahwa identitas diri pengelola arsip LKPT salah satunya dapat dibentuk dari label nama istitusi yang menaungi pengelola arsip itu bekerja, sehingga hal itu juga sebagai salah satu faktor menambah rasa bangga yang menimbulkan percaya diri pengelola arsip.

**Tabel 3.13 Bangga Terhadap Institusi yang Menaungi**

<b>Bangga Terhadap Institusi yang Menaungi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Bangga	31	88,6
Biasa Saja	4	11.4
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 13*

Tabel 3.13 menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang atau 88,6% pengelola arsip LKPT merasa bangga terhadap nama besar institusi yang menaungi tempat mereka bekerja sebagai pengelola arsip, dan sisanya sebanyak 4 orang atau 11,4% merasa biasa saja.

Hal ini dibuktikan dengan hasil probing dengan responden, bahwa label nama besar dari universitas yang menaungi tempat pengelola arsip bekerja menambah rasa kebanggaan mereka sebagai pengelola arsip.

*“ Ya kami bangga sekali mbak, tau sendiri kan nama UGM telah dikenal baik oleh semua orang, hal itu menambah rasa bangga dalam diri saya menjadi bagian dari UGM dan membuat saya harus bekerja lebih baik lagi”. (R. 13)*

Selanjutnya tabel 3.14 akan menyajikan data nama instansi di mana pengelola arsip berada membuat rasa percaya diri mereka timbul ataukah tidak, mengingat mereka bekerja pada sebuah lembaga resmi instansi kearsipan perguruan tinggi. Nama instansi ini bisa merupakan salah satu label yang melekat pada diri mereka.

**Tabel 3.14 Nama Instansi Menambah Percaya Diri**

<b>Nama Instansi Menambah Percaya Diri</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	34	97,1
Tidak	1	2,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 14*

Tabel 3.14 menunjukkan bahwa sebanyak 34 atau 97,1% responden merasa percaya diri akan nama instansi resmi yang menaungi lembaga kearsipan mereka dalam bekerja, dan sisanya 1 orang atau 2,9 tidak percaya diri walaupun dengan nama besar instansi yang menaungi.

Hasil ini dibuktikan dengan probing kepada responden terkait dengan mengapa mereka menjadi percaya diri karena mereka berada di bawah naungan institusi besar yang juga menjadi label dalam diri mereka. Hasilnya karena nama institusi itu telah dikenal banyak orang dan semua orang mengenalnya baik, jadi itu membuat mereka percaya diri jika memperkenalkan diri sebagai pengelola arsip universitas yang menaungi mereka.



*“Iya mbak nama universitas memang membuat saya lebih percaya diri jika memperkenalkan diri sebagai pengelola arsipnya karena pasti kan setiap orang kenal dengan universitas saya dengan baik.” (R. 28)*

Selanjutnya komponen dari dimensi intenal yang membentuk konsep diri pengelola arsip LKPT adalah diri perilaku. Data terkait dengan diri perilaku akan disajikan sebagai berikut.

### III.2.1.2 *Behavior Self* (Diri Perilaku)

Komponen ini merupakan persepsi seseorang akan tingkah lakunya atau caranya dalam bertindak terhadap dirinya sendiri. Segala perilaku dan tindakan usaha dari persepsi individu akan identitas yang melekat pada dirinya. Untuk mengukur diri perilaku pada pengelola arsip dapat dilihat dari keyakinan pengelola arsip akan pekerjaannya, bentuk usaha- usaha pengelola arsip sesuai dengan persepsi identitas dalam dirinya, serta bentuk usaha *upgrade* diri dalam pekerjaannya.

Berikut sajian data untuk melihat diri perilaku pada pada pengelola arsip LKPT. Tabel 3.15 menyajikan data terkait dengan respon pengelola arsip terkait dengan pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip masih banyak yang meremehkan di masyarakat. Hal ini akan mempengaruhi diri perilaku seperti apa yang akan mereka bentuk sesuai persepsi mereka akan diri mereka.

**Tabel 3.15 Pekerjaan yang diremehkan Masyarakat**

<b>Pekerjaan yang diremehkan masyarakat</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Setuju	13	37,1
Tidak setuju	22	62,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 15*

Tabel 3.15 menyajikan data bahwa sebanyak 22 atau 62,9% pengelola arsip tidak setuju akan pandangan dari masyarakat bahwa pekerjaan sebagai pengelola arsip yang masih diremehkan. Dan sisanya 13 atau 37,1% masih setuju akan hal itu.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari responden melalui probing, bahwa masyarakat masih meremehkan karena mereka hanya melihat dari luar dan mereka belum menyadari bahwa arsip itu sangat penting.

*“ Ya gak papa mbak mereka masih memandang seperti itu, ya karena mereka belum menyadari betapa pentingnya arsip itu, arsip itu kan sumber informasi dan juga bukti akan sesuatu hal yang sangat penting. Ya itu karena mereka belum menyadari saja.” (R. 34)*

Selanjutnya tabel 3.16 akan menyajikan data terkait dengan permasalahan di masyarakat bahwa pekerjaan pengelola arsip masih diremehkan apakah mempengaruhi kinerja dari pengelola arsip itu sendiri.

**Tabel 3.16 Persepsi Masyarakat Mempengaruhi Kinerja**

<b>Persepsi Masyarakat Mempengaruhi Kinerja</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	4	11,4
Tidak	31	88,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 16*

Tabel 3.16 menyajikan data bahwa sebanyak 31 atau 88,6% dari pengelola arsip sama sekali tidak terpengaruh akan persepsi buruk dari masyarakat terkait dengan pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip dan sisanya 4 atau 11,4% masih terpengaruh akan hal itu. Hal ini juga penting karena ini dapat mempengaruhi diri perilaku yang akan dilakukan oleh pengelola arsip.

Hal ini dapat didukung dengan pernyataan dari responden melalui probing, bahwa persepsi masyarakat yang masih negatif terkait dengan pengelola arsip sama sekali tidak berdampak terhadap kinerja mereka. Hal itu kemudian malah dijadikan suatu semangat untuk membuktikan bahwa pengelola arsip itu tidak seperti yang mereka kira dengan bukti pekerjaan yang nyata.

*“Wahh itu malah kita jadikan penyemangat aja mbak untuk membuktikan kinerja nyata yang baik, sebagai pacuan dalam bekerja untuk lebih baik lagi sehingga masyarakat akan tau dengan sendirinya.” (R. 26)*

Selanjutnya tabel 3.17 yang akan menyajikan data terkait dengan respon dari tindakan menanggapi banyak yang meremehkan pekerjaan pengelola arsip dari pengelola arsip itu sendiri. Ini merupakan salah satu tindakan dari diri perilaku pengelola arsip.

**Tabel 3.17 Respon Tindakan Menanggapi Banyak yang Meremehkan**

<b>Respon Tindakan Menanggapi Banyak yang Meremehkan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Pembuktian Hasil Kinerja Terbaik	34	97,1
Biasa saja tetap bekerja seperti biasanya	0	0
Tidak Peduli	1	2,9
Lainnya	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 17*

Tabel 3.17 menunjukkan data dari respon oleh responden terhadap tindakan yang mereka lakukan dalam menanggapi banyak masyarakat yang masih meremehkan. Sebanyak 34 atau 97,1% akan melakukan pembuktian hasil kinerja terbaik dengan hasil yang nyata, sedangkan sebanyak 1 atau 2,9% tidak peduli akan hal itu.

Hal ini dibuktikan dengan probing dengan responden, bahwa responden yang tidak setuju akan persepsi masyarakat yang masih meremehkan pekerjaan mereka dengan merespon dengan berusaha membuktikan dengan pembuktian hasil kinerja terbaik saja yang nantinya dapat dilihat oleh masyarakat.

*“Ya banyak kok mbak orang-orang di lingkungan universitas ya masih meremehkan pekerjaan kita, tapi ketika mereka bingung dengan menata dokumen-dokumen mereka misalnya, mereka minta bantuan kita, ya itu salah satu kesempatan kita untuk membuktikan kepada mereka. Akhirnya mereka tau bahwa kalau dokumen tertata itu akan ditemukan lebih mudah dan enak dipandang. Ya itu salah satu pembuktian kecil yang kita lakukan, hal lainnya ya kita buktikan dengan prestasi yang kita peroleh dan menulis kemudian di publish untuk diketahui masyarakat.” (R. 6)*

Selanjutnya tabel 3.18 menyajikan data terkait dengan pelayanan terbaik menjadi prioritas utama dalam pelayanan yang dilakukan oleh pengelola arsip:

**Tabel 3.18 Pelayanan terbaik prioritas utama**

<b>Pelayanan terbaik prioritas utama</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 18*

Tabel 3.18 menunjukkan data bahwa 35 atau 100% responden menjadikan pelayanan terbaik menjadi prioritas utama mereka ketika bekerja menjadi pengelola arsip.

Hal ini sesuai dengan probing dengan responden, bahwa memang sebenarnya inti utama dari dari pengelola arsip adalah memberikan layanan yang terbaik bagi pengguna untuk penemuan informasi yang dibutuhkan dengan cepat, tepat dan efisien.

*“ Ya harus mbak itu malah yang utama dari pekerjaan kita ya pelayanan yang terbaik buat pengguna biar mereka merasa puas dengan pelayanan yang kita berikan. Intinya dari pengelolaan arsip kan biar kalau ada pengguna yang meminta dokumen kita bisa menemukannya dengan cepat, tepat dan efisien, sebisa mungkin malah kita menemukannya dalam waktu 2 menit”. (R. 25)*

Selanjutnya tabel 3.19 menunjukkan data intensitas waktu pelayanan kepada user yang dilakukan oleh pengelola arsip LKPT:

**Tabel 3.19 Intensitas waktu pelayanan user**

<b>Intensitas waktu pelayanan user</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
9 jam (tinggi)	34	97,1
5 jam (sedang)	0	0
< 5 jam (rendah)	1	2,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 19*

Tabel 3.19 menunjukkan bahwa intensitas waktu pelayanan untuk user terbanyak sebesar 34 atau 97,1% adalah 9 jam yang tergolong tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil probing yang menyatakan bahwa, intensitas lama pelayanan kepada user ini sebagai pengukuran bahwa memang pelayanan bagi pengelola arsip merupakan prioritas yang utama bagi mereka.

*“ Ya jam kerja mbak kita selalu melayani siapapun yang mencari arsip entah itu secara langsung maupun lewat telpon”. (R. 19)*

Selanjutnya tabel 3.20 yang menunjukkan hasil data salah satu tindakan yang dilakukan oleh pengelola arsip dengan mengikuti pelatihan pengelolaan arsip atau tidak:

**Tabel 3.20 Mengikuti Pelatihan Pengelola Arsip**

<b>Mengikuti Pelatihan Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 20*

Tabel 3.20 menunjukkan data bahwa 35 atau 100% pengelola arsip mengikuti pelatihan pengelola arsip sebagai salah satu usaha dari pembentuk diri perilaku mereka.

Hal ini sesuai dengan probing yang dilakukan kepada responden, bahwa salah satu usaha pengelola arsip adalah dengan mengikuti pelatihan- pelatihan terkait pekerjaan mereka untuk meng *upgrade* diri mereka untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan sesuatu yang mereka tidak tahu sebelumnya.

*“ Ya kita harus mengikuti pelatihan mbak karena dari pelatihan itu kita mendapat banyak teman baru, tambahan pengetahuan, pengalaman, menambah ilmu yang kita tidak tahu menjadi tahu untuk kita evaluasi dan menyempurnakan sistem di kita”. (R. 32)*

Selanjutnya tabel 3.21 menyajikan data terkait dengan pelatihan apa yang pernah diikuti oleh pengelola arsip :

**Tabel 3.21 Pelatihan yang Pernah Diikuti**

Pelatihan yang Pernah Diikuti	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Bidang Kearsipan	34	97,1	1	2,9	35	100
Penulisan Ilmiah	11	31,4	24	68,6	35	100
Bahasa	7	20,0	28	80,0	35	100
Kepribadian	6	17,1	29	82,9	35	100
Pelayanan Prima	14	40,0	21	60,0	35	100
Lainnya	3	8,6	32	91,4	35	100

*Sumber: Kuesioner no.22*

Tabel 3.21 menunjukkan data pelatihan yang pernah diikuti oleh pengelola arsip. Pelatihan di bidang kearsipan menjadi pelatihan terbanyak yang pernah diikuti sebesar 34 atau 97,1%. Pelatihan kedua terbanyak yang diikuti oleh pengelola arsip adalah pelayanan yang terkait dengan pelayanan prima kepada user sebanyak 14 atau 40,0%, selanjutnya pelatihan penulisan ilmiah sebesar 11 atau 31,4%, lalu bahasa sebesar 7 atau 20,0%, kepribadian sebesar 6 atau 17,1% dan pelatihan lainnya sebesar 3 atau 8,6% yang meliputi, metode pembelajaran- mengajar, komputer/ TI, dan pengalih media informasi.

Hal ini sesuai dengan hasil probing kepada responden, bahwa memang kebanyakan pelatihan yang diadakan tentang bidang kearsipan terkait dengan pelayanan dan masalah- masalah terkait dengan kearsipan.

*“ Lebih sering ikut pelatihan di bidang kearsipan mbak, ya pernah ikut pelatihan seperti kepribadian tapi lebih serinya terkait dengan masalah- masalah di bidang kearsipan.” (R. 14)*

Selanjutnya tabel 3.22 menyajikan data terkait dengan pelatihan yang telah mereka ikuti apakah ada pengaruhnya dalam meningkatkan kemampuan pengelola arsip:

**Tabel 3.22 Pelatihan yang Diikuti Meningkatkan Kemampuan Pengelola Arsip**

<b>Pelatihan yang Diikuti Meningkatkan Kemampuan Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	32	91,4
Biasa saja (kemampuan sama)	3	8,6
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 22*

Tabel 3.22 menunjukkan data pelatihan yang pernah diikuti oleh pengelola arsip apakah telah meningkatkan kemampuan pengelola arsip. Sebanyak 32 responden atau 91,4% menyatakan pelatihan tersebut meningkatkan kemampuan mereka sebagai pengelola arsip, sedangkan 3 atau 8,6% menyatakan bahwa pelatihan tersebut tidak menambah kemampuan mereka atau biasa saja tidak ada pengaruhnya.

Hal ini sesuai dengan hasil probing kepada responden yang menyatakan bahwa pelatihan- pelatihan yang mereka ikuti memang meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka terkait dengan pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip.

*“ Disini kita ingin mengembangkan kemampuan mbak, jadi kita ,memang wajib mengikuti diklat, seminar, workshop, pelatihan agar skill kita berkembang dan kemampuannya bisa bertambah, kita memang diwajibkan untuk masalah itu.”( R. 35)*

Selanjutnya tabel 3.23 menyajikan data terkait dengan keaktifan tidaknya pengelola arsip dalam menulis di bidang kearsipan. Kemampuan ini juga menjadi salah satu tindakan yang dapat dilakukan oleh pengelola arsip sebagai tindakan dalam diri perilaku mereka:



**Tabel 3.23 Keaktifan Menulis Bidang Kearsipan**

<b>Keaktifan Menulis Bidang Kearsipan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Aktif	5	14,3
Biasa saja (jarang)	17	48,6
Tidak	13	37,1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 23*

Tabel 3.23 menunjukkan bahwa keaktifan menulis di bidang kearsipan pengelola arsip mayoritas masih biasa saja atau cenderung jarang menulis sebesar 17 atau 48,6%, sedangkan sebanyak 13 atau 37,1% masih belum aktif menulis.

Hal ini sesuai dengan hasil probing kepada responden, bahwa mereka kebanyakan belum aktif menulis karena jarang sekali pelatihan-pelatihan terkait dengan menulis.

*“Ya sebenarnya saya pengen menulis mbak trus saya aploud ke internet, tapi ya gimana lagi mbak saya belum tau cara-caranya menulis itu gimana karena belum ada pelatihan-pelatihan terkait dengan menulis”. (R. 22)*

Selanjutnya tabel 3.24 akan menyajikan data terkait dengan ada tidaknya keinginan pengelola arsip untuk menjadi juara dalam perlombaan pengelola arsip berprestasi yang memang selalu diadakan di lingkungan pengelola arsip:

**Tabel 3.24 Keinginan Juara Lomba Pengelola Arsip Berprestasi**

<b>Keinginan juara lomba pengelola arsip berprestasi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	31	88,6
Tidak	4	11,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 24*

Tabel 3.24 menunjukkan data bahwa sebanyak 31 atau 88,6% responden berkeinginan untuk menjadi juara lomba pengelola arsip berprestasi.

Hal ini sesuai dengan hasil probing kepada responden bahwa, menjuarai dalam perlombaan pengelola arsip memang keinginan semua pengelola arsip, tetapi itu bukan tujuan utama melainkan bonus dari selama ini kinerja yang baik.

*“Ya sekarang siapa tidak mau menjadi juara mbak, semua pasti ingin kan, tapi itu bukan tujuan utama. Menjadi juara merupakan sebuah bonus karena kita telah melakukan banyak hal sebagai pengelola arsip yang pada akhirnya mengantarkan kita menjadi juara, itu hanyalah sebuah bonus.” (R. 1)*

Selanjutnya tabel 3.25 menunjukkan data usaha apa yang dilakukan pengelola arsip ketika mereka ingin mengikuti lomba pengelola arsip berprestasi. Ini merupakan salah satu diri perilaku yang dapat dilakukan untuk membentuk konsep diri pada diri pengelola arsip LKPT:

**Tabel 3.25 Usaha Mempersiapkan Lomba Pengelola Arsip Berprestasi**

Usaha Mempersiapkan Lomba Pengelola Arsip Berprestasi	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Perbaikan dalam kinerja	27	77,1	8	22,9	35	100
Meningkatkan kemampuan teknis	25	71,4	10	28,6	35	100
Meningkatkan kemampuan analisis	19	54,3	16	45,7	35	100
Lainnya	1	2,9	34	97,1	35	100

*Sumber: Kuesioner no.25*

Tabel 3.25 menunjukkan data bahwa 27 atau 77,1% responden menyatakan bahwa usaha yang mereka lakukan dalam menghadapi lomba pengelola arsip berprestasi melalui perbaikan dalam kinerja mereka, lalu meningkatkan kemampuan teknis sebesar 25 atau 71,4%, lalu sebesar 19 atau 54,3% meningkatkan kemampuan analisis dan sebesar 1 atau 2,9% memilih pilihan lainnya yaitu dengan mempersiapkan mental.

Hal ini sesuai dengan probing yang dilakukan kepada responden, bahwa untuk mengikuti lomba pengelola arsip yang berprestasi banyak sekali yang harus dipersiapkan oleh pengelola arsip. Hal utama yang perlu dilakukan adalah perbaikan kinerja yang meliputi meningkatnya kemampuan sampai hal apa saja yang telah dilakukan selama ini. Perbaikan kinerja ini harus meliputi semua sektor.

*“ Iya mbak usaha yang harus kita lakukan agar layak menjadi juara pengelola arsip berprestasi itu ya salah satunya yang penting perbaikan kinerja kita mbak, kinerja yang kita lakukan itu mengalami peningkatan dan perkembangan atau tidak yang harus kita isikan pada borang lomba, dari skill kemampuan kita juga harus ditingkatkan itu juga harus bisa.” (R. 7)*

Selanjutnya tabel 3.26 menyajikan data terkait dengan usaha pengelola arsip dalam menghadapi perubahan lingkungan salah satunya MEA. Hal ini dapat melihat bagaimana tindakan usaha yang dapat dilakukan oleh pengelola arsip dalam membentuk konsep dirinya melalui diri perilaku yang harus mereka lakukan:

**Tabel 3.26 Usaha Pengelola Arsip Menghadapi MEA**

<b>Usaha Pengelola Arsip Menghadapi MEA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Meningkatkan kemampuan bahasa asing	18	51,4
Biasa saja dengan bekerja seperti biasanya	17	48,6
Tidak peduli akan hal itu	0	0
Linnya	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.26*

Tabel 3.26 menunjukkan data bahwa sebesar 18 atau 51,4% responden menanggapi MEA usahanya adalah dengan meningkatkan kemampuan bahasa asing, sedangkan 17 atau 48,6% tidak merespon perubahan tersebut dengan tetap bekerja seperti biasa dan bersikap biasa saja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan hasil probing kepada responden, bahwa memang kemampuan komunikasi yang baik memang penting dalam melayani pengguna. Salah satunya dengan meningkatkan bahasa asing mengingat kali ini kita sudah memasuki MEA. Persaingan yang bebas tersebut di negara ASEAN menuntut pengelola arsip untuk juga mampu bersaing nantinya dengan pengelola arsip di seluruh ASEAN.

*“Iya mbak kita juga pernah beberapa kali di ajari pelatihan bahasa inggris, ya itu untuk persiapan dalam nanti bersaing*

*dengan pengelola arsip lainnya dari luar Indonesia. Ya siapa tau nanti yang kita layani orang luar yang mencari informasi terkait arsip kita.” (R. 29)*

Selanjutnya akan disajikan data terkait dengan komponen dimensi internal konsep diri yaitu diri penilai sebagai berikut:

### III. 2.1.3 *Judging Self* (Diri Penilai)

Dimensi ini merupakan komponen penilai terkait dengan persepsi seseorang akan dirinya. Menjadi penengah antara diri identitas dan diri perilaku. Pada dimensi ini seseorang akan menilai dirinya sendiri baik ataupun buruk. Untuk menilai *judging self* pada diri pengelola arsip LKPT dapat dilihat dari 2 indikator yaitu, upaya penilaian pengelola arsip terhadap kinerjanya dan upaya menilai antara target dan capaiannya.

Berikut sajian data terkait dengan *judging self* pada diri pengelola arsip LKPT. Tabel 3.27 menyajikan data terkait dengan apakah pengelola arsip selalu menyelesaikan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu. Hal ini menjadi salah satu menilai bagi dirinya dari segi kinerjanya.

**Tabel 3.27 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat waktu**

<b>Menyelesaikan Pekerjaan Tepat waktu</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	23	65,7
Kadang- kadang	12	34,3
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.27*

Tabel 2.7 menunjukkan bahwa 23 atau 65,7% responden selalu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu, dan sisanya 12 atau 34,3% kadang- kadang tepat waktu dan kadang- kadang tidak, tetapi dengan catatan pekerjaan tersebut tetap selesai.

Hal ini didukung dengan data kualitatif dari probing dengan responden yang menyatakan, bahwa dalam menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan mereka selalu berusaha untuk menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya karena mereka kan juga mempunyai lembar SKP (Sistem Kinerja Pegawai) yang harus mereka isi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan kapan tugas itu selesai.

*“Ya kita berusaha tepat waktu mbak karena tugas kita kan sudah di rencanakan setiap awal tahun yang sudah ditentukan tugas itu harus diselesaikan kapan. Kalau kita tidak selesai tepat pada waktunya ya nantinya tugasnya numpuk dan di akhir tahun kan pasti ada evaluasi kinerja melalui SKP kita, ya kita harus bekerja dengan tepat waktu menyelesaikan tugas itu sesuai waktu yang telah ditentukan mbak.” (R. 15)*

Selanjutnya tabel 3.28 akan menyajikan data terkait dengan kesesuaian selama ini bagi pengelola arsip pekerjaan yang mereka lakukan dengan *jobdesk* pekerjaan mereka:

**Tabel 3.28 Pekerjaan Sesuai *Jobdesk***

<b>Pekerjaan Sesuai <i>Jobdesk</i></b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	29	82,9
Kadang- kadang	5	14,3
Tidak	1	2,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 28*

Tabel 3.28 menunjukkan data bahwa 29 atau 82,9% responden telah mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan *jobdesk* mereka. Untuk data secara kuantitatif untuk membuktikan hal ini memang sedikit sulit mengingat pekerjaan pengelola arsip LKPT setiap harinya akan berbeda-beda.

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari responden melalui probing bahwa, beban kerja yang harus diselesaikan oleh pengelola arsip itu banyak sekali. Proses pengelolaan arsip itu harus melalui banyak tahapan, jadi untuk setiap tahapan harus dibagi siapa yang menangani bagian itu. Tetapi, tetap saja ini dibutuhkan kerjasama tim yang baik dan setiap pengelola arsip harus mengerti seluruh proses pengelolaan.

*“ Ya memang mbak kita memang menangani bagian yang berbeda- beda dalam pengelolaan arsip ya sesuai dengan keahlian yang kita paling kuasai karena ya memang prosesnya harus melalui banyak tahapan kan. Kalu hanya dilakukan oleh satu orang setiap tahapan itu yang ngak sanggup pasti mbak. Tapi ya harus tau mbak semua proses dalam mengelola arsip itu bagaimana.” (R. 20)*

Selanjutnya tabel 3.29 akan menyajikan data terkait dengan dalam pekerjaannya sebagai pengelola arsip, apakah pengelola arsip mempunyai target yang harus dicapai dalam bekerja:

**Tabel 3.29 Mempunyai Target dalam Bekerja**

<b>Mempunyai Target dalam Bekerja</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.29*

Tabel 3.29 menunjukkan bahwa sebanyak 35 atau 100% responden semua menjawab bahwa dalam bekerja mereka selalu punya target dalam bekerja yang harus mereka capai.

Hal ini sesuai dengan hasil probing dengan responden bahwa dalam pekerjaan mereka pasti selalu ada target yang sudah direncanakan pada awal penentuan tugas. Target tersebut meliputi banyak hal yang harus dicapai, yaitu telah berhasil melakukan berapa banyak hasil pengolahan, sudah melayani berapa pengguna, dan masih banyak lainnya.

*“ Ya target itu selalu ada mbak biar kita semangat kerjanya. Target itu selalu diberitahukan oleh pimpinan di awal kita dikasih tugas mbak, yang target itu harus kita capai ya kalau bisa melebihi target itu mbak.” (R. 27)*

Selanjutnya tabel 3.30 akan menampilkan data terkait dengan sejauh pengelola arsip bekerja, apakah capaian kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang harus dicapai. Hal ini untuk menilai kinerja mereka sebagai pengelola arsip apakah ketika mereka mempunyai target dalam bekerja diri mereka menilai selama ini telah mencapai target tersebut:

**Tabel 3.30 Capaian Kerja Sesuai Target**

<b>Capaian Kerja Sesuai Target</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	26	74,3
Kadang- kadang	9	25,7
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.30*

Tabel 3.30 menunjukkan data bahwa 26 atau 74,3% responden telah berhasil bahwa capaian kerja yang telah mereka lakukan telah sesuai dengan target yang harus mereka capai, dan sisanya sebanyak 9 atau 25,7% kadang- kadang tercapai, tetapi kadang- kadang juga tak memenuhi target. Tapi yang pasti semua pengelola arsip LKPT mempunyai target yang harus mereka capai.

Hal ini sesuai dengan hasil probing dengan responden bahwa mereka selalu mencapai target yang diberikan bahkan kadang bisa melampaui target tersebut.

*“ Iya alhamdulillah mbak selama ini capaian kerja yang kita kerjakan selalu mencapai target tidak pernah kok dibawahnya, kalau lebih malah sering. Karena kan nanti di akhir akan dievaluasi oleh pimpinan, kenapa tidak sesuai*



*target, jadi nanti kita bisa kurang dipercaya oleh pimpinan kalau kinerja kita menurun mbak.” (R. 18)*

Selanjutnya tabel 3.31 yang menampilkan data keinginan dalam diri pengelola arsip untuk berprestasi ada atau tidak:

**Tabel 3.31 Keinginan Berprestasi Pengelola Arsip**

<b>Keinginan Berprestasi Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	33	94,3
Tidak	2	5,7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.31*

Tabel 3.31 menunjukkan data bahwa keinginan pengelola arsip LKPT untuk berprestasi selalu ada dalam diri mereka, sebesar 33 orang atau 94,3% memilih hal tersebut dan sisanya 2 atau 5,7% pengelola arsip tidak ada keinginan dalam dirinya untuk mencapai prestasi.

Hal ini sesuai dengan hasil probing yang dilakukan kepada responden bahwa, sebagian besar pengelola arsip mempunyai keinginan dalam dirinya untuk berprestasi karena itu sebuah pencapaian dan bonus dari kerja keras mereka selama ini.

*“Ya pengen banget mbak menjadi juara pengelola arsip berprestasi, itu kan sebuah pencapaian yang luar biasa dari hasil usaha dan kerja keras kita selama ini ka mbak, ya pasti bangga kan.” (R. 30)*

Selanjutnya tabel 3.32 akan menampilkan data terkait dengan apakah dengan keinginan untuk berprestasi tersebut dalam diri pengelola arsip, mereka telah berhasil mencapai prestasi tersebut:

**Tabel 3.32 Mencapai Prestasi**

<b>Mencapai Prestasi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Sudah	10	28,6
Belum	25	71,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.32*

Tabel 3.32 menunjukkan data bahwa capaian prestasi dari pengelola arsip terkait keinginan mereka untuk berprestasi sebanyak 25 atau 71,4% belum mencapai hal tersebut, sedangkan 10 atau 28,6% telah berhasil mencapai prestasi tersebut, keinginan dalam diri pengelola arsip untuk berprestasi ada, tetapi tidak semuanya telah mencapai dan mewujudkan keinginannya tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil probing dari responden bahwa keinginan pasti ada tetapi belum menjadi juara karena kebanyakan mereka masih fokus dulu memperbaiki kinerja secara internal dulu. Dan hal ini belum menjadi fokus utama dari pengelola arsip untuk menjadi juara pengelola arsip berprestasi.

*“Ya keinginan pasti ada lah mbak, siapa sekarang yang tidak mau menjadi juara. Tapi untuk saat ini lebih fokus memperbaiki kinerja dulu di internal biar lembaga arsip kita lebih baik lagi secara intenal, baru nanti kalau sudah baik sesuai harapan baru memikirkan urusan eksternal seperti lomba itu.” (R. 33)*

Selanjutnya akan disajikan data terkait dimensi pembentuk konsep diri pengelola arsip dari dimensi eksternal yang terdiri dari 5 komponen indikator untuk mengukurnya. Berikut ini sajian datanya:

### III. 2.2 Dimensi Eksternal

Dimensi ini terdiri dari *physical self* (diri fisik), *moral ethical self* (diri moral etik), *personal self* (diri sosial), *social self* (diri sosial), dan *family self* (diri keluarga). Berikut sajian data dari masing- masing komponen dimensi eksternal.

#### III. 2.2.1 *Physical Self* (diri fisik)

Komponen dimensi eksternal ini menggambarkan pengelola arsip lebih kepada memandang dirinya dari segi kesehatan terhadap pekerjaannya karena pengelola arsip lebih banyak kerja di back office.

Tabel 3.33 akan menyajikan data kesadaran atau tidaknya pengelola arsip akan resiko kesehatan terhadap pekerjaan pengelola arsip:

**Tabel 3. 33 Adanya Resiko Kesehatan terhadap Pekerjaan**

Adanya Resiko Kesehatan terhadap Pekerjaan	F	%
Ada	35	100
Tidak Ada	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no. 33*

Tabel 3.33 menunjukkan data bahwa 35 atau 100% responden menyadari adanya resiko kesehatan terhadap pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip.

Hal ini sesuai dengan probing kepada responden bahwa, pengelola arsip lebih banyak bekerja di *back office* yang tentunya mereka menyadari bahwa resiko pekerjaan terhadap pekerjaan mereka sangat tinggi karena berurusan dengan kertas- kertas yang berbau dan kadang berdebu.

*“Iya mbak memang resiko pekerjaan kita itu tinggi terhadap kesehatan, kita sering kok sesak nafas karena debu bahkan kita bisa sampai demam juga pernah mbak.” (R. 23)*

Selanjutnya tabel 3.34 menyajikan data pemahaman pengelola arsip akan resiko kesehatan pada pekerjaan mereka. Hal ini sebagai lanjutan bahwa ketika mereka menyadari adanya resiko akan kesehatan terhadap pekerjaan mereka, apakah mereka mamahami resiko akan pekerjaan mereka. Hal ini meliputi pemahaman mereka akan pencegahan dan penanganan akan resiko kesehatan tersebut dalam pekerjaan mereka:

**Tabel 3.34 Pemahaman Terhadap Resiko Kesehatan**

<b>Pemahaman Terhadap Resiko Kesehatan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.34*

Tabel 3.34 menunjukkan data bahwa pemahaman responden terhadap resiko kesehatan sebanyak 35 atau 100% responden telah memahami resiko terhadap kesehatan mereka ketika bekerja menjadi pengelola arsip.

Hal ini sesuai dengan pernyataan responden melalui probing bahwa pengelola arsip sangat memahami bahwa pekerjaan mereka mempunyai resiko tinggi terhadap kesehatan mereka. Jadi mereka juga telah paham bagaimana cara- cara untuk melindungi diri sebagai upaya untuk pencegahan.

*“Pastilah kita kan berhubungan dengan kertas yang kadang debunya itu, kalu kita udah kena debunya itu sesek rasanya mbak, tapi selama ini kita udh menyiapkan masker, sarung tangan dan jas nya itu dan seminggu sekali kita sama teman-teman buat kacang ijo itu dikasih susu.” (R. 24)*

Selanjutnya tabel 3.35 akan menyajikan data kuat tidaknya kekuatan fisik pengelola arsip dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola arsip:

**Tabel 3.35 Kekuatan Fisik Pengelola Arsip**

<b>Kekuatan Fisik Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	30	85,7
Tidak	5	14,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber; Kuesioner no.35*

Tabel 3.35 menunjukkan bahwa 35 atau 85,7% responden mengakui kuat secara fisik untuk menjalankan semua tugas pengelola arsip walaupun mereka mengerti dan memahami akan resiko kesehatan terhadap pekerjaannya, sedangkan sisanya 5 atau 14,3% mengakui tidak kuat karena dengan alasan usia dan penyakit yang telah diderita sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan mereka melalui probing bahwa pengelola arsip merasa kuat menjalankan pekerjaannya walaupun pekerjaan mereka beresiko tinggi terhadap kesehatan mereka karena itu pekerjaan mereka dan mereka telah mengerti cara- cara melindungi diri mereka.

*“Ya gimana mbak kuat ngak kuat ya harus kuat kan sudah pekerjaannya seperti ini, tapi kan kita juga sudah memakai perlindungan untuk diri kita selama kita bekerja.” (R. 12)*

Selanjutnya tabel 3.36 menyajikan data terkait dengan ada tidaknya pemberian jaminan kesehatan untuk pengelola arsip terhadap pekerjaan mereka:

**Tabel 3.36 Pemberian Jaminan Kesehatan**

<b>Pemberian Jaminan Kesehatan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	29	85,7
Tidak	6	17,2
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.36*

Tabel 3.36 menunjukkan data bahwa 29 atau 85,7% responden mengaku telah mendapat jaminan kesehatan akan pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip dan sisanya sebanyak 6 atau 17,2% mengakui tidak ada jaminan kesehatan dari institusi mereka.

Hal ini didukung oleh pernyataan dari responden melalui probing, bahwa pengelola arsip itu juga pegawai universitas, jadi mereka juga ada pemberian jaminan kesehatan bagi pegawai. Tetapi, kalau khusus untuk pengelola arsip karena resiko kesehatanya tinggi tidak ada.

*“ Kalau pegawai kita ada mbak, karena seluruh pegawai universitas pasti dapat, tapi kalau khusus untuk pengelola arsip belum ada.” (R. 23)*

### **III. 2.2.2 Moral Ethical Self (Diri Moral Etik)**

Komponen ini lebih ke pengelola arsip memandang dirinya dari segi moral- moral etik yang dimilikinya dan dalam pekerjaan pengelola arsip adalah kode etik yang pengelola arsip miliki.

Tabel 3.37 menyajikan data terkait dengan pemahaman pengelola arsip akan kode etik yang mereka miliki:

**Tabel 3.37 Pemahaman Kode Etik Pengelola Arsip**

<b>Pemahaman Kode Etik Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.37*

Tabel 3.37 menunjukkan data bahwa sebanyak 35 atau 100% responden memahami kode etik pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip.

Hal ini sesuai hasil probing kepada responden bahwa semua pengelola arsip telah memahami kode etik mereka, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

*“ Iya mbak kita ya harus paham to, wong itu segala aturan yang harus kita tau, kita boleh dan tidak boleh melakukan apa saja karena kan arsip statis itu tidak boleh diakses oleh sembarang orang.” (R. 34)*

Selanjutnya tabel 3.38 menyajikan data terkait dengan penerpan kode etik yang telah dilakukan oleh pengelola arsip:

**Tabel 3.38 Penerapan Kode Etik dalam Bekerja**

<b>Penerapan Kode Etik dalam Bekerja</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.38*

Tabel 3.38 menunjukkan data bahwa sebanyak 35 atau 100% responden telah menerapkan kode etik yang telah mereka pahami dalam pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip.

Hal ini sesuai dengan probing yang telah dilakukan kepada responden bahwa semua pengelola arsip telah menerapkan kode etik yang telah mereka pahami karena hukumnya wajib. Penerapan yang dilakukan dengan menjalankan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan terhadap arsip yang dikelola.

*“Ya kita harus menjalankan kode etik itu mbak karena kan arsip itu juga memilki kekuatan hukum. Kalu kita sembarangan menyalahgunakan arsip hukumannya juga tidak main- main.” (R. 31)*

Selanjutnya tabel 3.39 akan menyajikan data terkait dengan suatu contoh kejadian yang berhubungan dengan pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh pengelola arsip. Tabel ini menyajikan data pendapat dari responden jika ada kasus ada pengelola arsip yang memposting dokumen arsip ke sosial media, menurut mereka itu tindakan yang benar atau tidak jika dipandang dari sudut pandang kode etik pekerjaan pengelola arsip:

**Tabel 3.39 Benar Tidaknya Pengelola Arsip Memposting Dokumen Arsip ke Sosial Media**

<b>Benar Tidaknya Pengelola Arsip Memposting Dokumen Arsip ke Sosial Media</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	0	0
Tidak	35	100
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.39*

Tabel 3.39 menunjukkan data bahwa sebanyak 35 atau 100% tidak membenarkan tindakan pengelola arsip yang memposting dokumen arsip ke sosial media karena menurut mereka itu melanggar kode etik pekerjaan pengelola arsip.



Hal ini didukung dengan probing dari responden yang menyatakan bahwa seluruh pengelola arsip tidak setuju akan tindakan itu, karena itu sudah menyalahi aturan kode etik mereka dan itu juga bisa membahayakan institusi atau bahkan dia sendiri.

*“Ya jelas salah to mbak. Bahaya itu kalau dokumen itu rahasia, bisa membahayakan nama institusi juga dia juga bisa dapet masalah itu mbak.” (R. 33)*

### III. 2.2.3 *Personal Self* (Diri Pribadi)

Komponen ini menggambarkan perasaan individu terkait dengan nilai pribadinya dan evaluasinya terhadap kepribadianya atau hubungan pribadinya dengan orang lain.

Tabel 3.40 menyajikan data terkait dengan nilai pribadinya akan kebanggaan responden sebagai pengelola arsip:

**Tabel 3.40 Bangga Menjadi Pengelola Arsip**

<b>Bangga Menjadi Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	33	94,3
Tidak	2	5,7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.40*

Tabel 3.40 menunjukkan data bahwa sebanyak 33 atau 94.3% responden bangga menjadi pengelola arsip. Ini merupakan salah satu nilai yang ada dalam diri pribadi pengelola arsip, sedangkan sebesar 2 atau 5,7% tidak ada kebanggaan sama sekali menjadi pengelola arsip.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan melalui probing dari responden bahwa, pengelola arsip merasa bangga bahwa mereka menjadi pengelola arsip LKPT, karena mereka akan tahu banyak hal ketika semua

orang tidak tahu akan hal itu. Mereka juga sebagai sumber informasi hidup.

*“Ya bangga sekali mbak, kita itu jadi banyak tahu lo tentang apapun. Orang- orang tidak tau tentang hal itu kita sudah tau dari arsip yang kita kelola. Ya bisa dibilang kita itu sumber informasi yang hidup lah,haha.” (R. 16)*

Selanjutnya tabel 3.41 menyajikan data terkait dengan evaluasi diri sendiri pengelola arsip yang mereka rasakan selama ini sebagai pengelola arsip mereka menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka:

**Tabel 3.41 Menyenangi Pekerjaan Pengelola Arsip**

<b>Menyenangi Pekerjaan Pengelola Arsip</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	23	65,7
Kadang- kadang	10	28,6
Tidak	2	5,7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.41*

Tabel 3.41 menunjukkan data sebanyak 23 pengelola arsip menyatakan menyenangkan pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip, 10 atau 28,6% kadang- kadang menyukai tetapi juga kadang- kadang tidak menyukai karena bosan, dan 2 atau 5,7% tidak menyenangkan pekerjaan sebagai pengelola arsip karena dalam diri mereka juga tidak ada kebanggaan.

Hal ini diperkuat dengan data melalui probing kepada responden bahwa pengelola arsip telah menyenangkan pekerjaan mereka karena sudah menjadi pekerjaan mereka dan ladang rejeki buat mereka.

*“ Ya senang mbak, wong itu sudah pekerjaan sehari- hari dan kita kan juga mendapat gaji dari pekerjaan ini.” (R. 33)*

### III. 2.2.4 *Social Self* (Diri Sosial)

Komponen ini terkait dengan penilaian individu sejauh mana perasaan mampu yang ada dalam dirinya dalam berinteraksi dengan orang lain yang berada dalam lingkungan sosial tempat ia berada.

Tabel 3.42 menyajikan data terkait dengan lingkungan seperti apa yang berada dalam lingkungan responden, sehingga hal itu mempengaruhi perasaan mampu dalam dirinya dalam berinteraksi dan menyesuaikan dirinya:

**Tabel 3.42 Lingkungan Organisasi**

<b>Lingkungan Organisasi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Akademis	25	71,4
Birokratis	10	28,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.42*

Tabel 3.42 menunjukkan data bahwa 25 atau 71,4% responden berada di lingkungan akademis dibanding dengan lingkungan birokratis yang hanya 11 atau 28,6% responden.

Hal ini diperkuat dengan data berdasarkan probing dari responden bahwa pengelola arsip berada di lingkungan akademis karena mereka dituntut oleh institusi untuk berkembang secara akademis, maksudnya tidak hanya mengelola arsip saja tetapi mereka juga harus belajar lagi dengan kuliah dan mengikuti berbagai pelatihan apapun untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka.

*“ Iya mbak aturanya gitu di institusi ini kita harus kuliah kalau ingin naik jenjang karir dan kita diwajibkan untuk mengikuti pelatihan- pelatihan, seminar, workshop biar kemampuan dan pengetahuan kita berkembang.” (R. 10)*

Selanjutnya tabel 3.43 menyajikan data terkait dengan tindakan yang dilakukan pengelola arsip terkait dengan penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja:

**Tabel 3.43 Bentuk Penyesuaian Diri Di Lingkungan Organisasi**

Bentuk Penyesuaian Diri Di Lingkungan Organisasi	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Meningkatkan Kemampuan Akademis/ ilmiah	14	40,0	21	60,0	35	100
Meningkatkan kemampuan teknis saja	26	74,3	9	25,7	35	100

*Sumber: Kuesioner no.43*

Tabel 3.43 menunjukkan data bahwa 26 atau 74,3% responden menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka dengan lebih meningkatkan kemampuan teknis di bidang kearsipan dan sisanya 14 atau 40,0% masih meningkatkan kemampuan akademis/ analisis. Hal ini dikarenakan kebanyakan dari pengelola arsip masih ingin lebih meningkatkan kemampuan mereka dalam hal teknis, karena terkait dengan permasalahan teknis masih banyak sekali.

Hal ini dengan alasan yang mereka sampaikan berdasarkan probing dengan responden, bahwa memang lingkungan mereka merupakan lingkungan akademis yang dituntut untuk berkembang secara akademis seperti kemampuan ilmiah menulis dan menjadi pembicara outputnya, tetapi kebanyakan pengelola arsip belum begitu bisa menyesuaikan dengan lingkungan akademis, mereka kebanyakan masih ingin fokus dengan meningkatkan kemampuan internal mereka melalui banyak meningkatkan diri dari segi kemampuan teknis mereka. Karena di internal saja masih banyak masalah yang harus diselesaikan.

*“ Ya gimana lagi mbak ya, pengen sebenarnya menulis mbak tapi ya belum sempet mbak, wong pekerjaan mengelola aja masih banyak dan kadang juga banyak masalah yang harus diselesaikan. Ya fokus ke pengolahan dulu aja mbak biar baik dulu penataan arsipnya.” (R. 25)*

### III. 2.2.5 *Family Self* (Diri Keluarga)

Komponen ini menggambarkan penilaian dari perasaan berarti dan merasa berharga individu terhadap dirinya dalam kaitanya sebagai anggota keluarga diantara teman- teman dekatnya atau seprofesi. Dalam penelitian pengelola arsip ini lebih kepada kelompok profesi yang dimiliki oleh pengelola arsip, karena jika mengambil lingkup tempat kerja mereka dengan teman- teman setempat kerja akan sama saja dari satu tempat ke tempat lainnya:

**Tabel 3.44 Memiliki Kelompok Profesi**

<b>Memiliki Kelompok Profesi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	24	68,8
Tidak	11	31,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.44*

Tabel 3.44 menunjukkan data bahwa 24 atau 68,8% responden sudah memiliki dan tergabung dalam kelompok profesi mereka sebagai pengelola arsip LKPT.

Hal ini ditegaskan oleh responden melalui probing bahwa kelompok profesi bagi pengelola arsip itu penting karena untuk fasilitas *sharing* antar pengelola arsip untuk dijadikan evaluasi bagi institusi masing- masing.

*“ Iya kita sering kumpul mbak dengan teman- teman seprofesi ya untuk sharing- sharing terkait dengan masalah yang kita temui nanti kan bisa kita buat evaluasi di kita, ya*

*untuk memikirkan juga bagaimana arsip ini bisa berkembang secara nasional maupun internasional.” (R. 10)*

Selanjutnya tabel 3.45 menyajikan data terkait dengan pendapat pengelola arsip, apakah ketika mereka telah bergabung dan berinteraksi dengan kelompok profesi mereka berdampak positif atau mendapatkan kontribusi positif dalam profesi tersebut:

**Tabel 3.45 Mendapatkan Kontribusi Positif dalam Kelompok Profesi**

<b>Mendapatkan Kontribusi Positif dalam Kelompok Profesi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	24	68,8
Tidak	11	31,4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.45*

Tabel 3.45 menunjukkan data bahwa 24 atau 68,8% responden mengakui bahwa mereka mendapatkan kontribusi positif dari kelompok profesi yang mereka ikuti dan sebanyak 11 atau 31,4% tidak mendapatkan kontribusi positif karena mereka belum tergabung dalam kelompok profesi pengelola arsip.

Hal ini diperkuat dengan data melalui probing dengan responden bahwa pengelola arsip dari saling sharing terkait ilmu dan pengetahuan yang mereka miliki memberikan kontribusi yang positif dengan adanya kelompok profesi tersebut.

*“ iya mbak dengan adanya kelompok dengan teman- teman kan kita jadi dapet banyak masukan dan bisa berbagi pengalaman dan ilmu jadi itu menjadi hal yang positif untuk kita.” (R. 4)*

Selanjutnya tabel 3.46 menyajikan data terkait dengan responden melakukan kerja tim atau *teamwork* dalam pekerjaannya:

**Tabel 3.46 Melakukan Kerja Tim/ *Teamwork***

<b>Melakukan Kerja Tim/ <i>Teamwork</i></b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	24	68,6
Kadang- kadang	11	31,4
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.46*

Tabel 3.46 menunjukkan bahwa 24 atau 68,6% responden selalu melakukan kerja tim dalam tugasnya sebagai pengelola arsip, sedangkan 11 atau 31,4% kadang- kadang melakukan kerja tim dan kadang- kadang lebih memilih untuk kerja secara sendiri.

Hal ini sesuai dengan hasil probing dari responden bahwa pengelola arsip lebih banyak melakukan kerja tim karena pengelolaan arsip itu melewati banyak tahapan. Jadi diperlukan kerja sama yang baik antar bagian.

*“ iya kita banyak melakukan kerja sama, kan arsip itu dikelolanya harus melalui banyak tahapan dan arsip itu jenisnya banyak mbak, kalau dikerjakan sendiri ya ngak selesai- selesai mbak.” (R. 6)*

Selanjutnya tabel 4.47 menyajikan data terkait dengan pengelola arsip apakah mereka selalau ingin berkontribusi dalam tim kerja mereka:

**Tabel 3.47 Selalu Ingin Kontribusi dalam Tim**

<b>Selalu Ingin Kontribusi dalam Tim</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	33	94,3
Tidak	2	5,7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.47*

Tabel 3.47 menunjukkan data bahwa 33 atau 94,3% responden selalu ingin memberikan kontribusi dalam tim kerja mereka, sedangkan 2 atau 5,7% tidak ingin sama sekali berkontribusi dalam tim.

Hal ini dibuktikan dari probing kepada responden bahwa pengelola arsip selalu ingin memberikan kontribusi yang positif di dalam tim kerja agar pekerjaan tersebut cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Dan jika ada masalah harus saling berdiskusi dan memberikan masukan yang positif terkait masalah tersebut.

*“ Iya harus itu mbak, saya selalu memberikan saran kepada teman- teman jika kita mengerjakan tugas bersama- sama. Ya saling memberikan saran aja, kan biar pekerjaanya cepet selesain dan hasilnya bagus. Kalu ada masalah yang dipikirkan bareng- bareng dari semua masukan teman-teman.” (R.5)*

Selanjutnya tabel 3.48 menyajikan data terkait dengan jenis kontribusi positif apa yang mereka berikan kepada tim kerja mereka:



**Tabel 3.48 Jenis Kontribusi dalam Tim**

Jenis Kontribusi dalam Tim	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Memberikan saran positif	30	85,7	3	8,6	33	100
Membantu teman satu tim jika ada masalah	29	82,9	4	11,4	33	100
Lainnya	3	8,6	30	85,7	33	100

*Sumber: Kuesioner no.48*

Tabel 3.48 menunjukkan data bahwa 31 atau 85,7% responden memberikan jenis kontribusi positif berupa memberikan saran kepada tim dengan saran yang positif, 29 atau 82,9% membantu jika teman satu tim mereka ada masalah dan sisanya 3 atau 8,6% menyatakan kontribusi lainnya yang meliputi, membagi pengetahuan baru yang belum diketahui kawan- kawan lainnya, membimbing dan berbagi pengetahuan serta kerjasama sebaik- baiknya untuk penyelesaian pekerjaan. Jumlah responden disini hanya 33 karena 2 responden tidak ingin memberikan kontribusi dalam tim.

Hal ini sesuai dengan probing yang dilakukan kepada responden bahwa dalam tim kerja mereka selalu berkontribusi untuk memberikan saran yang positif untuk kerja tim tersebut agar pekerjaan tersebut sesuai dengan yang diinginkan secara bersama- sama, serta nantinya tak ada masalah dengan hasil kerjanya.

*“Selalu saya mbak memberikan saran positif kepada teman-teman ketika kita mengerjakan tugas bersama- sama, ya saling memberikan masukan aja, kan nanti masukanya itu dirundingkan dan bisa diambil jalan tengah keputusanya.”  
(R.8)*

Selanjutnya tabel 3.49 menyajikan data ketika pengelola arsip berada di lingkungan kerja mereka, apakah mereka merasa diapresiasi atau dihargai:

**Tabel 3.49 Di Lingkungan Kerja Merasa Diapresiasi atau Dihargai**

<b>Di Lingkungan Kerja Merasa Diapresiasi atau Dihargai</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	34	97,1
Tidak	1	2,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.49*

Tabel 3.49 menunjukkan data bahwa sebesar 34 atau 97,1% responden merasa diapresiasi dan dihargai jika berada di lingkungan kerja mereka oleh rekan- rekan kerja mereka.

Hal ini diperkuat dengan hasil probing kepada responden yang menyatakan bahwa pengelola arsip merasa dihargai dan diapresiasi di lingkungan kerja mereka karena mereka saling terbuka dengan saran dan masukan satu sama lain. Karena bagi mereka pengalaman setiap orang itu pasti berbeda- beda, dari pengalaman setiap orang mereka bisa saling belajar.

*“ Iya mbak saya merasa dihargai sekali dengan teman-teman karena kan kita kerja tim harus saling bekerja sama jika ada masalah ya kita harus saring memberi saran sesuai pengalaman kami masing. Teman- teman itu pengalamannya berbeda- beda lo mbak, ya kan saranya berarti penting bagi kerja kita yang harys kita dengarkan dan hargai.” (R. 27)*

### **III. 3 Self Efficacy/ Efikasi Diri**

Untuk menjawab rumusan masalah kedua terkait dengan gambaran efikasi diri pengelola arsip LKPT, maka dibawah ini akan disajikan data terkait dengan dimensi- dimensi pembentuk efikasi diri. *Self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan yang ada pada diri seseorang akan

kemampuan atau kompetensi yang ada dalam dirinya dalam melaksanakan tugas atau kinerja yang diberikan untuk mengarah pada tujuan tertentu.

Berikut sajian data guna meliha efikasi diri pada pengelola arsip LKPT berdasarkan dimensi- dimensi yang membentuk efikasi diri tersebut:

### III. 3.1 *Level (Tingkat)*

Dimensi ini untuk mengukur suatu tingkat keyakinan individu akan kesulitan dalam pekerjaannya yang mampu ia lakukan. Untuk mengukur ini dapat diturunkan menjadi beberapa indikator, yaitu jenis pekerjaan pengelola arsip,tingkat keyakinan pengelola arsip dalam kemampuan teknis (*technical handling*)dan tingkat keyakinan pengelola arsip dalam kemampuan analisis (*intelectual handling*)

Di bawah ini tabel 3.50 menyajikan data terkait dengan apakah pengelola arsip mengetahui bahwa ada tuntutan jenis kerja dalam pekerjaannya yaitu tuntutan kerja di bidang teknis dan analisis:

**Tabel 3.50 Mengetahui Tuntutan Kerja Teknis dan Analisis**

<b>Mengetahui Tuntutan Kerja Teknis dan Analisis</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	34	97,1
Tidak	1	2,9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.50*

Tabel 3.50 menunjukkan data bahwa 34 atau 97,1% responden menyatakan telah mengetahui bahwa dalam pekerjaannya sebagai pengelola arsip ada tuntutan 2 jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan teknis dan analisis.

Hal ini sesuai dengan hasil probing yang dilakukan kepada responden bahwa pengelola arsip mengerti bahwa selain kemampuan secara teknis mereka juga ada kemampuan analisis yang harus dikuasai. Kemampuan teknis untuk semua pengelola arsip akan sama di lembaga

apapun, tetapi untuk pengelola arsip LKPT dibutuhkan kemampuan analisis karena selain mengelola arsip pengelola arsip LKPT juga menjalankan tugas menjadi pembina dan pembimbing unit arsip setiap bagian di universitas yang dibutuhkan daya analisis yang baik untuk setiap jenis masalah yang ada. Selain itu pengelola arsip LKPT diharuskan untuk bisa menulis dan menyampaikan berbagai arahan jika mengadakan pembinaan.

*“ Iya kita semua pasti tau kok mbak dengan jenis tugas kami. kan kami selain mengolah arsip juga harus memberi pembinaan kepada pengelola arsip unit. Biasanya disetiap unit itu banyak masalah yang memang harus kita yang mengarahkan jalan keluarnya, nah itu kan juga dibutuhkan analisis dari kita yang baik. Selain itu, kita juga diharuskan menulis kalau bisa ya menghasilkan karya gitu mbak, itu kan harus membaca mbak biar bisa nulis itu dan menganalisis terkait masalah yang ada di kearsipan.” (R. 2)*

Selanjutnya tabel 3.51 menyajikan data terkait dengan keyakinan responden bahwa mereka telah memiliki kemampuan teknis di bidang kearsipan (*technical handling*):

**Tabel 3.51 Keyakinan Memiliki Kemampuan Teknis (*technical handling*)**

<b>Keyakinan Memiliki Kemampuan Teknis (<i>technical handling</i>)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.51*

Tabel 3.51 menunjukkan data bahwa 35 atau 100% responden yakin bahwa mereka telah memiliki kemampuan teknis di bidang kearsipan (*technical handling*).

Hal ini didukung dengan data dari hasil probing bahwa seluruh pengelola arsip LKPT memiliki kemampuan teknis dalam pengelolaan arsip statis.

*“ Ya pasti kita mengerti semua lah mbak pengelolaan arsip mulai awal sampai bisa diakses oleh pengguna, ya kan memang kita setiap hari pekerjaanya itu jadi ya tau semua.”  
(R. 25)*

Selanjutnya tabel 3.52 menyajikan data terkait dengan tingkat kesulitan pengelolaan arsip statis menurut pengelola arsip:

**Tabel 3.52 Tingkat Kesulitan Pengelolaan Arsip Statis**

<b>Tingkat Kesulitan Pengelolaan Arsip Statis</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Tinggi ( <i>Hard</i> )	30	85,7
Sedang ( <i>Medium</i> )	5	14,3
Rendah ( <i>easy</i> )	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.52*

Tabel 3.52 menunjukkan data bahwa 30 atau 85,7% responden menyatakan bahwa tingkat kesulitan pengelolaan arsip statis tingkatannya adalah tinggi atau *hard* yang tergolong sulit.

Hal ini juga disertakan data pernyataan dari pengelola arsip melalui probing bahwa tugas menjadi pengelola arsip itu sangat tinggi tingkat kesulitannya dan berat konsekuensi kerjanya. Hal ini pengelola arsip akan membandingkan dengan profesi yang serumpun dengan mereka yaitu pustakawan, bagaimana untuk melihat tingkat kesulitan mereka dalam bekerja.

*“Pustakawan tugas pokoknya mengelola pustaka/ buku , kalau pengelola arsip mengelola arsip, buku dan arsip kalau kesatuannya saja beda. Kalau buku kesatuannya jelas kalau arsip kesatuannya kegiatan atau berkas. Nah satu berkas itu*

*patokanya apa kadang-kadang tidak mudah karena dia lembaran- lembaran bebas. Arsip itu terkait dengan organisasi artinya tidak dikatakan arsip kalau catatan itu tidak berkait langsung dengan proses organisasi, mesti arsip itu by product, jadi enggak gampang, sulit banget. Kalau di pustaka itu ada klasifikasi yang sifatnya standart internasional, sedangkan di kearsipan tidak mengenal karena di kearsipan itu klasifikasi itu tergantung tugas pokok fungsi dari lembaga, sehingga tidak bisa digeneralkan, itu kan sudah ngak mudah, kita harus paham organisasi, visi, misi strukturnya, fungsinya yang ada di organisasi baru kita bisa menuangkan sebagai dasar penataan arsip. Nah memahami tugas, fungsi pokok dan struktur yang diturunkan ke dalam fungsi2 itu ora gampang mbak, uangel, sulit sekali. Terus ada konsekuensi hukum, ada tugas di kearsipan itu penyusutan nah itu ada konsekuensi hukum terutama di pemusnahan arsip. Kalau nanti misalnya kita memusnahkan sembarangan kita dikira memusnahkan barang bukti, apalagi kalau barang bukti itu terindikasi tidak benar.” (R.4)*

Selanjutnya tabel 3.53 yang akan menyajikan data terkait dengan kegiatan teknis apa saja yang dilakukan pengelola arsip dalam pengelolaan arsip statis. Hal ini untuk melihat apakah pengelola arsip mengetahui jenis pekerjaan teknis apa saja yang diketahui oleh pengelola arsip:

**Tabel 3.53 Kegiatan Teknis Pengelolaan Arsip Statis**

Kegiatan Teknis Pengelolaan Arsip Statis	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Akuisisi	35	100	0	0	35	100
Pengolahan	35	100	0	0	35	100
Preservasi	35	100	0	0	35	100
Akses	35	100	0	0	35	100
Lainnya	6	17,1	29	82,9	35	100

*Sumber: Kuesioner no.53*

Tabel 3.53 menunjukkan data bahwa 35 atau 100% responden mengetahui dan melakukan beberapa kegiatan secara teknis pengelolaan

arsip statis yang meliputi kegiatan akuisisi, pengolahan, preservasi, dan akses. Sedangkan sebanyak 6 atau 17,1% responden menyebutkan kegiatan teknis lainnya yang ia lakukan yang meliputi, pengambilan arsip, verifikasi, pemilahan, pendataan, dan penataan arsip. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pengelola arsip mengetahui segala proses pengelolaan arsip statis secara teknis.

Hal ini juga di dalam data secara kualitatif melalui probing dengan responden bahwa proses pengelolaan arsip statis itu semuanya pasti tahu yang kegiatannya itu meliputi, akuisisi, pengolahan, preservasi, dan akses.

*“ Ya pasti semua pengelola arsip tau lah mbak proses apa saya yang dilakukan untuk mengolah arsip statis, ya semuanya pasti sama yang membedakan hanya jenis arsip yang diolah mungkin. pengolahannya mulai dari pengadaan (akuisisi), pengolahan, preservasi, dan sampai digunakan oleh pengguna atau nama lainnya diakses.” (R. 7)*

Selanjutnya tabel 3.54 menyajikan data terkait dengan keyakinan pengelola arsip memiliki kemampuan analisis (*intellectual handling*):

**Tabel 3.54 Keyakinan Memiliki Kemampuan Analisis (*intellectual handling*)**

<b>Keyakinan Memiliki Kemampuan Analisis (<i>intellectual handling</i>)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	23	65,7
Tidak	12	34,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.54*

Tabel 3.54 menunjukkan bahwa 23 atau 65,7 % saja yang merasa memiliki kemampuan analisis (*intellectual handling*) sebagai pengelola arsip.

Hal ini ditegaskan mereka dalam hasil probing bahwa pengelola arsip LKPT itu memang selain harus mempunyai kemampuan teknis juga harus mempunyai kemampuan analisis karena kan kita selain tugasnya mengelola arsip juga harus menjadi pembina dan pembimbing unit arsip.

*“ Iya penting itu mbak kemampuan analisis karena kan kalau ada masalah di arsip kita juga harus memberikan pembinaan ke unit yang itu kan dibutuhkan daya analisis yang baik juga mbak, jadi nanti juga ngak asal- asalan.” (R.22)*

Selanjutnya tabel 3.55 menyajikan data terkait dengan keyakinan pengelola arsip memiliki kemampuan analisis, lalu apakah mereka melakukan pembinaan ke unit arsip di lingkungan universitas tempat mereka bekerja karena ini merupakan salah satu kegiatan yang dapat membuktikan kemampuan analisis yang mereka miliki

**Tabel 3.55 Melakukan Pembinaan Unit Arsip di Lingkungan Universitas**

<b>Melakukan Pembinaan Unit Arsip di Lingkungan Universitas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	21	60,0
Tidak	14	40,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.55*

Tabel 3.55 menunjukkan data bahwa sebanyak 21 atau 60% yang melakukan pembinaan ke unit arsip di lingkungan universitas.

Hal ini sesuai hasil probing bahwa pengelola arsip LKPT memang harus melakukan pembinaan ke unit arsip di bawahnya, tapi tidak semua pengelola arsip bisa melakukan pembinaan tersebut.



*“ Ya seharusnya ya melakukan pembinaan ke unit arsip mbak, tapi kadang kan ada orang yang belum mau untuk melakukan itu.” (R. 5)*

Selanjutnya tabel 3.56 menyajikan data terkait dengan frekuensi pengelola arsip dalam melakukan pembinaan:

**Tabel 3.56 Frekuensi Melakukan Pembinaan**

<b>Frekuensi Melakukan Pembinaan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
5- 10x (tinggi)	14	40,0
3- 4x(sedang)	3	8,6
< 3x (rendah)	4	11,4
Tidak Pernah	14	40,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.56*

Tabel 3.56 menunjukkan data bahwa 14 atau 40 % responden melakukan pembinaan sebanyak 5- 10x kali yang tergolong tinggi, sebanyak 4 orang melakukan pembinaan < 3x yang tergolong rendah, dan sebanyak 3 atau 8,6% melakukan pembinaan sebanyak 3-4 x yang tergolong sedang. Sedangkan sebanyak 14 atau 40% tidak pernah melakukan pembinaan ke unit kearsipan.

Hal ini sesuai hasil probing kepada responden bahwa sebagian responden telah melakukan pembinaan dengan intensitas yang tinggi namun sebagian lagi belum melakukan pembinaan.

*“ Ya kalau saya setiap tahun harus melakukan pembinaan mbak ke unit, ya tapi ada juga dari teman- teman yang belum karena belum siap.” (R. 16)*

Selanjutnya tabel 3.57 menyajikan data terkait dengan keaktifan tidaknya pengelola arsip dalam kemampuan analisisnya melalui menulis terkait dengan bidang kearsipan:

**Tabel 3.57 Keaktifan Menulis Bidang Kearsipan**

<b>Keaktifan Menulis Bidang Kearsipan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	11	31,4
Tidak	24	68,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.57*

Tabel 3.57 menunjukkan data bahwa 24 atau 68,6% responden menyatakan tidak aktif menulis terkait bidang kearsipan, sedangkan 11 atau 31,4% responden aktif menulis di bidang kearsipan.

Hasil ini juga sesuai dengan hasil probing dengan responden yang menyatakan bahwa pengelola arsip LKPT banyak yang belum menulis karena kebanyakan mereka masih ingin fokus memperbaiki kinerja secara internal dulu sebelum fokus ke yang lain dan alasan lainnya karena mereka belum terlalu mengerti caranya menulis terkait bidang kearsipan itu bagaimana karena belum banyak pelatihan terkait dengan menulis.

*“ Ya pengen menulis pasti ada mbak, tapi saya pengen fokus dulu ke internal memperbaiki kerja saya dulu biar bagus. Saya juga bingung mbak nulis itu harus mulainya bagaimana, wong jarang kok ada pelatiha menulis untuk orang arsip.” (R. 27)*

Selanjutnya tabel 3.58 menyajikan data terkait dengan jumlah karya tulis yang dihasilkan oleh pengelola arsip yang telah aktif menulis:

**Tabel 3.58 Jumlah Karya Tulis yang Dihasilkan**

<b>Jumlah Karya Tulis yang Dihasilkan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
>10 karya	4	11,4
5- 10 karya	4	11,4
<5 karya	3	8,6
Tidak ada	24	68,6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.58*

Tabel 3.58 menunjukkan data bahwa 24 atau 68,6% responden tidak menghasilkan karya tulis sama sekali karena memang mereka tidak aktif menulis. Sedangkan sisanya 11 orang menghasilkan karya tulis karena mereka aktif menulis yaitu jumlah karyanya > 10 karya sebesar 4 atau 11,4%, 5- 10 karya sebesar 4 atau 11,4% dan < 5 karya sebesar 3 atau 8,6%.

Hal ini sesuai dengan hasil probing bahwa belum banyak pengelola arsip LKPT yang menulis, jasi karya yang dihasilkanpun juga masih sedikit.

*“iya mbak memang masih sedikit pengelola arsip itu yang mau menulis tentang kearsipan. Ya mangkanya pengetahuan tentang arsip itu di internet masih sedikit kan mbak.” (R. 29)*

Selanjutnya tabel 3.59 menyajikan data pernah tidaknya pengelola arsip menjadi narasumber atau pembicara di bidang kearsipan:

**Tabel 3.59 Menjadi Narasumber atau Pembicara Bidang Kearsipan**

<b>Menjadi Narasumber atau Pembicara Bidang Kearsipan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Pernah	14	40,0
Tidak Pernah	21	60,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.59*

Tabel 3.59 menunjukkan data bahwa 21 atau 60% responden tidak pernah menjadi narasumber atau pembicara di bidang kearsipan.

Hal ini sesuai dengan hasil probing bahwa pengelola arsip belum siap jika ditugaskan untuk menjadi pembicara, karena merasa ilmunya belum cukup.

*“ Waduh belum mbak kalau menjadi pembicara ilmu saya belum banyak untuk dibagikan ke orang lain.” (R. 33)*

### **III.3.2 Strenght (Kekuatan)**

Komponen ini untuk melihat suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri individu dalam melakukan suatu tugas tertentu. Dalam hal ini dapat diukur dengan indikator tingkat keyakinan menghadapi tugas sulit dan tingkat percaya diri menghadapi suatu tugas.

Tabel 3.2 menyajikan data terkait dengan pernah tidaknya pengelola arsip mendapat tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi:

**Tabel 3.60 Mendapat Tugas dengan Kesulitan Tinggi**

<b>Mendapat Tugas dengan Kesulitan Tinggi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	29	82,9
Tidak	6	17,1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.60*

Tabel 3.60 menunjukkan data bahwa 29 atau 82,9% responden pernah mendapatkan tugas yang sulit dalam pekerjaannya sebagai pengelola arsip.

Hal ini dibuktikan dari data probing dengan responden yang menyatakan bahwa mereka sering menerima tugas dengan kesulitan tinggi yang harus mereka kerjakan.

*“ Ya sering mbak mendapat tugas baru gitu, karena kita belum pernah melakukan ya sulit mbak. Tapi kan belajar sedikit demi sedikit lama- lama ya bisa dan tugasnya jadi ngak sulit lagi.” (R. 29)*

Selanjutnya tabel 3.61 menyajikan data terkait respon apabila responden menerima tugas yang mereka anggap sulit:

**Tabel 3.61 Respon Menerima Tugas Sulit**

<b>Respon Menerima Tugas Sulit</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Menolak mentah- mentah	0	0
Menerima tetapi ragu- ragu	2	5,7
Menerima dengan optimistis tinggi	33	94,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.61*

Tabel 3.61 menunjukkan data bahwa sebanyak 33 atau 94,3% responden akan menerima dengan optimistis tinggi jika mereka menerima tugas yang mereka rasa sulit:

Hal ini sesuai dengan hasil probing dengan responden yang menyatakan bahwa walaupun mereka mendapatkan tugas sulit menurut mereka mereka akan tetap menerima dengan optimistis yang tinggi karena mereka sudah komitmen dari awal untuk total bekerja dalam dunia kearsipan.

*“Karena kita sudah komitmen dari awal di pengelola arsip, maka itu tidak jadi masalah, ngak usah ngeluh, dilakoni wae. Kan kita ada pimpinan klu kita ada masalah kan kita bisa ngomong.” (R. 4)*

Selanjutnya tabel 3.62 menyajikan data terkait dengan respon yang akan dilakukan oleh pengelola arsip apabila mereka ditugaskan untuk membuat konsep baru pengelolaan arsip berdasarkan perkembangan teknologi saat ini, apakah mereka dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini:

**Tabel 3.62 Membuat Konsep Baru Pengelolaan Arsip dengan Teknologi**

<b>Membuat Konsep Baru Pengelolaan Arsip dengan Teknologi</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Menolak mentah- mentah	0	0
Menerima tetapi ragu- ragu	2	5,7
Menerima dengan optimistis tinggi	33	94,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.62*

Tabel 3.62 menunjukkan data bahwa sebanyak 33 atau 94,3% responden akan menerima dengan optimis tinggi tugas untuk membuat konsep baru terkait dengan pengelolaan arsip berbasis teknologi.

Hal ini sesuai dengan hasil probing dengan responden bahwa mereka akan menerima tugas itu dengan optimistis bisa mengerjakan itu dan tugas itu dibuat seperti tantangan yang harus mereka selesaikan dengan baik.

*“ Ya siap saja mbak, wong tugas kalu kita merasa sulit itu kalu kita belum pernah mengerjakan, nanti kalu sudah belajar kan lama- lama bisa. Malah saya buat tantangan itu mbak bagi saya, kalu saya bisa kan saya juga pasti bangga.” (R. 4)*

Selanjutnya tabel 3.63 menyajikan data respon yang diberikan oleh pengelola arsip apabila ditugaskan untuk menjadi pembicara terkait bidang kearsipan.:

**Tabel 3.63 Respon ditugaskan Menjadi Pembicara**

<b>Respon ditugaskan Menjadi Pembicara</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Menolak mentah- mentah	1	2,9
Menerima tetapi ragu- ragu	1	2,9
Menerima dengan optimistis tinggi	33	94,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.63*

Tabel 3.63 menunjukkan data bahwa sebanyak 33 atau 94,3% responden akan menerima tugas tersebut dengan optimistis tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil probing dengan responden bahwa mereka semua akan optimis tinggi menerimanya.

*“ Ya dicoba dulu lah mbak nanti misalnya belum siap ya ngomong aja ke pimpinan, yang penting belajar dulu saja dengan optimis kita pasti bisa kan ya kalu belajar terus.” (R. 31)*

### III. 3.3 *Generality* (Keluasan)

Komponen ini untuk melihat sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas yang diberikan, mulai dari tugas yang biasa dilakukan hingga tugas yang baru yang belum pernah ia lakukan yang merupakan serangkaian tugas dalam situasi sulit dan bervariasi. Untuk mengukur ini menggunakan dua indikator yaitu bentuk penyesuaian berbagai tingkatan jenis pekerjaan dan cara menyikapi berbagai tingkatan jenis pekerjaan.

Tabel 3.64 menyajikan data untuk melihat apakah pengelola arsip mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tingkatan jenis pekerjaan:

**Tabel 3.64 Menyesuaikan diri Berbagai Tingkat Jenis Pekerjaan**

<b>Menyesuaikan diri Berbagai Tingkat Jenis Pekerjaan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	21	60,0
Kadang- kadang	14	40,0
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.64*

Tabel 3.64 menunjukkan data bahwa 21 atau 60% responden telah mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tingkatan jenis tugas yang diberikan kepada mereka, sedangkan 14 atau 40% responden masih belum begitu dapat menyesuaikan dengan berbagai tingkatan jenis tugas yang diberikan.

Hal ini sesuai dengan hasil probing dengan responden bahwa pengelola arsip LKPT harus bisa menyesuaikan dengan berbagai tingkatan kerja dari yang mudah hingga yang mereka anggap sulit karena mereka sudah berkomitmen dengan pekerjaan mereka.



*“ Ya harus mbak kita menerima segala tugas yang diberikan, kan sudah berkomitmen. Nanti kalau belum bisa kan bisa tanya ke teman-teman yang lain yang mungkin sudah tau.” (R. 29)*

Selanjutnya tabel 3.65 menyajikan data terkait dengan respon pengelola arsip dalam menerima tugas yang mereka anggap sulit:

**Tabel 3.65 Respon dalam Menerima Tugas Sulit**

<b>Respon dalam Menerima Tugas Sulit</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Menolak mentah- mentah	0	0
Menerima tetapi terpaksa	1	2,9
Menerima dengan senang hati	34	97,1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.65*

Tabel 3.65 menunjukkan data bahwa 34 atau 97,1% responden akan menerima tugas sulit yang diberikan kepada mereka dengan senang hati.

Hal ini ditunjukkan dari hasil probing dengan responden yang menyatakan bahwa mereka akan menerima tugas sulit itu dengan senang hati. Karena kembali lagi pada komitmen kita dari awal yang kita harus menyelesaikan segala bentuk tugas yang diberikan.

*“ Ya dikerjakan saja mbak, sulit lah belajar lah lama- lama nanti juga bisa kan. Kan juga punya pengalaman sedikit-sedikit itu ya berguna mbak buat menghadapi tugas sulit kayak gitu dan juga pengalaman dari teman kan bisa juga mbak lewat sharing yang sering kita lakukan.” (R. 5)*

Selanjutnya tabel 3.66 menyajikan data terkait dengan tindakan yang akan dilakukan jika responden menghadapi situasi dan kondisi yang mungkin tidak sesuai dengan harapan mereka:

**Tabel 3.66 Menghadapi Situasi dan Kondisi yang tidak Sesuai Harapan**

<b>Menghadapi Situasi dan Kondisi yang tidak Sesuai Harapan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Menarik diri	0	0
Berusaha menyesuaikan diri	35	100
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.66*

Tabel 3.66 menunjukkan data bahwa sebesar 35 atau 100% responden akan tetap berusaha menyesuaikan diri terhadap situasi dan kondisi walaupun hal itu tidak sesuai dengan harapan mereka.

Hal itu sesuai dengan hasil probing yang menyatakan bahwa pengelola arsip LKPT akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan tugas apapun itu yang diberikan kepada mereka karena komitmen mereka di awal.

*“Selalu mbak berusaha saja menyesuaikan dengan tugas apapun, kalau ada kesulitan kan bisa tanya ke teman-teman atau pimpinan, nanti juga bisa sendiri, jadi itu bukan masalah mbak tugas sesulit apapun.” (R. 24)*

Selanjutnya tabel 3.67 menyajikan data terkait dengan pengalaman yang didapat oleh pengelola arsip sebelumnya, apakah membantu pengelola arsip dalam menghadapi tugas sulit di dalam pekerjaannya:

**Tabel 3.67 Pengalaman Terdahulu Membantu Menghadapi Kondisi Sulit**

<b>Pengalaman Terdahulu Membantu Menghadapi Kondisi Sulit</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ya	35	100
Tidak	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Kuesioner no.67*

Tabel 3.67 menunjukkan data bahwa sebanyak 35 atau 100% responden mengakui bahwa pengalaman terdahulu yang mereka dapatkan sangat membantu mereka dalam menghadapi tugas yang dirasa sulit atau suatu permasalahan yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip.

Hal ini sesuai dengan data lain dari hasil probing dengan responden yang menyebutkan bahwa pengalaman terdahulu bagi mereka sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas yang masih baru dan mereka anggap sulit. Karena pengalaman bisa menjadi pertimbangan akan tugas sulit yang diberikan itu karena dalam pengalaman itu mereka bisa belajar.

*“ Iya pengalaman saya sendiri dan pengalaman temen-temen sangat membantu mbak jika kita mendapatkan tugas yang belum pernah kita kerjakan dan itu menurut kita mungkin sulit. Pengalaman itu membuat kita jadi pertimbangan dan belajar dari itu. mbak jadi nanti kan kita bisa mereka tugas ini dibuat arahnya kemana. Wong sebenarnya secara logika prinsip kita kan bener mbak dengan pengalaman itu.” (R. 9)*

## BAB IV

### ANALISIS DATA

Bab ini secara umum akan membahas analisis terkait dengan data yang telah diolah yang meliputi data kuantitatif dan data kualitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan probing kepada responden. Analisa data ini akan dilakukan dengan mengaitkan teori dan konsep yang ada, pendapat dari para ahli, dan juga penelitian terdahulu jika ada terkait dengan penelitian ini. Analisa data ini nantinya akan menjawab rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: Pertama, mengenai gambaran *self concept* (konsep diri) di kelompok pengelola arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT). Kedua, mengenai gambaran *self efficacy* (efikasi diri) di kelompok pengelola arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT). Berikut ini analisa yang berkaitan dengan kedua rumusan tersebut.

#### IV. 1 Gambaran *Self Concept* ( Konsep Diri) Di Kelompok Pengelola Arsip LKPT

Konsep diri (*self concept*) merupakan identitas diri seseorang sebagai sebuah skema dasar atau kerangka acuan yang terdiri dari keseluruhan gambaran, persepsi, pengamatan atau keyakinan diri sendiri terhadap atribut personalnya melalui interaksi dengan dunianya. Untuk mengetahui *self concept* menurut Fitts (1971) dapat dilihat dari dimensi internal dan eksternal yang membentuknya. Dimensi internal terdiri dari diri identitas, diri perilaku, dan diri penilai, sedangkan dimensi eksternal terdiri dari diri fisik, diri moral etik, diri pribadi, diri sosial, dan diri keluarga. Berikut akan dibahas analisa data terkait dengan masing- masing komponen dimensi internal dan eksternal yang akan membentuk *self concept* di kelompok pengelola arsip LKPT.

##### IV.1.1 Dimensi Internal

Menurut Fitts (1971) dimensi internal pembentuk *self concept* merupakan pengamatan individu terhadap keseluruhan penghayatan atau penilaian dirinya sebagai satu kesatuan yang unik dan dinamis berdasarkan dunia di dalam diri

individu tersebut. Penilaian dimensi internal ini meliputi, bagaimana individu menilai dirinya sendiri melalui komponen yang terdiri dari: diri identitas (*identity self*), diri perilaku (*behavior self*), dan diri penilai (*judging self*).

#### **IV.1.1.1 Identity Self (Diri Identitas)**

Fitts (1971) mengatakan bahwa diri identitas (*identity self*) dalam diri seseorang merupakan aspek mendasar yang menyusun diri seseorang. Komponen ini merupakan jawaban- jawaban atas pertanyaan dasar tentang diri seseorang terkait dengan “siapa saya?”. Aspek dasar tersebut dapat dilihat dari simbol- simbol dan label- label yang ada pada diri seseorang yang menggambarkan dirinya dan membentuk identitas dirinya. Pembentukan diri identitas (*identity self*) di kalangan pengelola arsip LKPT dapat dilihat pada tabel 3.6- tabel 3.14 (lihat Bab III halm. III-5- III. 14) yang meliputi, label masyarakat akan pekerjaan pengelola arsip dianggap teknis saja yang membosankan, jenis pekerjaan pengelola arsip, kompetensi lain selain kemampuan teknis, alasan memiliki kompetensi dan tujuannya serta tingkat percaya diri sebagai pengelola arsip.

Berdasarkan temuan data di lapangan menunjukkan bahwa pengelola arsip LKPT tidak setuju dengan adanya label berupa persepsi dari masyarakat selama ini bahwa pekerjaan mereka merupakan pekerjaan yang membosankan yang hanya bergelut pada hal teknis saja sebesar 26 atau 74,3%. Pandangan masyarakat yang cenderung negatif tersebut sama sekali tidak mempengaruhi diri pengelola arsip LKPT dalam pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip, justru hal itu dipandang mereka sebagai peluang di masa depan untuk pengelola arsip berkembang lebih baik. Hal ini ditegaskan oleh salah satu pengelola arsip LKPT yang tidak setuju akan anggapan masyarakat yang masih negatif tersebut.

*“Saya ngak ambil pusing tentang pandangan masyarakat seperti itu, justru itu saya ambil sebagai peluang. Buktinya*

*ya lewat lomba- lomba di bidang kearsipan itu. Ketika bidang itu tidak dilirik banyak orang, memang ada plus minusnya. Minusnya memang kita diabaikan atau mungkin disepelkan, tapi plusnya peluang kita menjadi luas dan barangkali ada kemudahan. Kalau lomba itu untuk profesi yang sudah biasa dan populer ngak bisa langsung ke Jakarta, pasti harus bertahap dari tingkat kabupaten, provinsi baru nasional.” (R.4)*

Pernyataan salah satu responden tersebut telah membuktikan label berupa pekerjaan pengelola arsip merupakan pekerjaan yang membosankan ternyata sama sekali tak mempengaruhi kinerja pengelola arsip dan justru mereka menganggap bahwa profesinya mempunyai peluang yang baik di masa depan.

Hal ini juga dibuktikan dari sebanyak 26 atau 74,3% responden menganggap bahwa pekerjaan sebagai pengelola arsip merupakan jenis pekerjaan yang tidak hanya dibutuhkan kemampuan teknis saja tetapi juga intelektual. Untuk kemampuan teknis seluruh pengelola arsip di lingkup apapun akan sama, tetapi kemampuan intelektual akan berbeda untuk setiap pengelola arsip di lingkungan yang berbeda. Salah satu kemampuan intelektual yang dimiliki oleh pengelola arsip LKPT merupakan kompetensi lain yang mereka miliki selain kemampuan teknis adalah kemampuan menulis terkait bidang kearsipan sebesar 17 atau 48,% dari seluruh responden yang ada. Alasan pengelola arsip memiliki kompetensi menulis sebanyak 16 atau 45,7% karena keinginannya sendiri. Keinginan dalam diri ini merupakan bentuk kesadaran mereka bahwa selama ini pengetahuan terkait dengan bidang kearsipan untuk masyarakat sangat sedikit dan minim, sehingga mereka tergugah untuk membagikan ilmu yang telah mereka miliki kepada masyarakat agar masyarakat dapat memahami dengan benar terkait dengan dunia kearsipan. Hal ini dipertegas dengan hasil probing kepada responden yang menjelaskan hal yang sama sebagai berikut:

*“ Ya menulis itu keinginan saya sendiri mbak karena saya menyadari bahwa pengetahuan tentang arsip itu sangat kurang dan minim kepada masyarakat dan dengan menulis kan kita dapat memberikan informasi tentang arsip kepada mereka”. (R. 3)*

Ketika keinginan menulis itu alasannya berasal dari dalam diri individu, maka tentunya memiliki tujuan untuk dirinya sendiri. Tujuan ini tentunya akan melihat diri mereka sebagai pengelola arsip yang seperti apa yang mereka persepsikan. Tujuan pengelola arsip memiliki kemampuan menulis sebanyak 13 atau 37,1% adalah untuk menjadi pengelola arsip profesional dan juga untuk kepuasan bagi diri mereka sendiri secara pribadi. Mereka menganggap diri mereka harus menjadi pengelola arsip yang profesional dan ini tentunya akan memberikan kepuasan pribadi bagi diri mereka. Label mendasar lain untuk pengelola arsip LKPT terkait kesenangan atau *passion* mereka dalam menjalani pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip, sebanyak 29 atau 82,9% responden menyatakan bahwa menjadi pengelola arsip merupakan *passion* mereka. Pengelola arsip menyenangi pekerjaannya dengan alasan karena mereka menyadari bahwa pekerjaan mereka akan menjadi pekerjaan yang sangat dibutuhkan oleh seluruh instansi dan akan menjadi pekerjaan yang berprospek baik di masa depan karena sekarang telah memasuki era informasi. Sehingga hal ini memunculkan keoptimisan sebesar 24 atau 68,6% responden bahwa mereka akan berkembang secara positif kedepannya ketika bekerja sebagai pengelola arsip LKPT. Hal ini ditambah dengan label yang melekat dari diri mereka akan nama besar universitas yang menaungi mereka akan menambah rasa kebanggaan mereka terhadap diri mereka akan pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip sebesar 31 atau 88,6% yang tentunya hal ini juga menambah rasa percaya diri dalam diri mereka sebesar 34 atau 97,1%.

#### **IV.1.1.2 Behavior Self (Diri Pelaku)**

Fitts (1971) mengatakan bahwa diri pelaku (*behaviour self*) merupakan persepsi individu tentang tingkah lakunya, yang berisikan

segala kesadaran yang dilakukan oleh diri sendiri. Menurut teori Fitts (1971) komponen ini berkaitan erat dengan diri identitas. Pada penelitian ini akan dianalisis terkait dengan diri pelaku bagi pengelola arsip LKPT. Pembentukan diri pelaku di kalangan pengelola arsip LKPT dapat dilihat pada tabel 3.15- 3.26 (lihat Bab III halm. III.15- III. 26) yang meliputi, keyakinan pengelola arsip akan pekerjaannya, bentuk usaha- usaha pengelola arsip sesuai dengan persepsi identitas dalam dirinya, serta bentuk usaha *upgrade* diri dalam pekerjaannya.

Berdasarkan temuan data di lapangan terkait dengan pengelola arsip dalam mempersepsikan tingkah lakunya secara sadar, yaitu pengelola arsip akan bertingkah laku sesuai dengan mereka mempersepsikan diri identitas mereka. Berdasarkan diri identitas sebelumnya hasilnya diri identitas mereka cenderung positif, sehingga data di lapangan terkait dengan persepsi pengelola arsip akan pekerjaannya yang masih dipandang remeh oleh masyarakat mereka tidak setuju sebanyak 22 atau 62,9% karena pengelola arsip beralasan bahwa masyarakat belum menyadari bahwa arsip itu sangat penting bagi kehidupan dan mereka hanya melihat dari luar saja. Sehingga hal ini pun juga tidak mempengaruhi kinerja pengelola arsip. Sehingga, pengelola arsip sebanyak 31 atau 88,6% tidak terpengaruh kinerjanya terhadap pandangan masyarakat tersebut yang masih meremehkan.

Menurut M. Argyle (1985), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi konsep diri seseorang adalah reaksi dari orang lain terhadap dirinya. Hal ini pun juga dibuktikan berdasarkan data lapangan, bahwa secara kinerja langsung memang tidak mempengaruhi, tetapi pandangan masyarakat tersebut mempengaruhi psikologis pengelola arsip sehingga mereka merespon dengan tindakan yang dilakukan oleh pengelola arsip LKPT adalah sebanyak 34 atau 97,1% melakukan pembuktian hasil kinerja terbaik mereka. Pembuktian hasil kinerja tersebut dilakukan dengan usaha tindakan melakukan pelayanan terbaik sebagai prioritas utama sebanyak 35 atau 100% responden.



Kemudian mereka melakukan intensitas layanan kepada user sebanyak 34 atau 97,1% responden akan melakukan pelayanan selama 9 jam sehari yang tergolong tinggi. Usaha pengelola arsip juga dilakukan dengan mengikuti pelatihan pengelolaan arsip sebesar 35 atau 100% responden melakukannya, karena hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Callhoun & Acocella (1995), bahwa salah satu aspek konsep diri adalah pengetahuan secara kognitif yang dimiliki oleh seseorang. Untuk memahami diri sendiri, setiap individu harus mempunyai pengetahuan secara kognitif yang akan menpersepsikan siapa diri mereka. Hal itu dapat melalui diri pelaku dengan melakukan tindakan seperti pengelola arsip melakukan pelatihan- pelatihan terkait bidang kearsipan tersebut. Pelatihan kearsipan yang paling banyak diikuti oleh responden sebesar 34 atau 97,1%, dan pelatihan tersebut terbukti dapat meningkatkan kemampuan pengelola arsip sebanyak 32 atau 91,4%. Usaha lainnya untuk membentuk diri perilaku pengelola arsip dengan keaktifan bidang intelektual dengan menulis, ternyata sebanyak 17 atau 48,6% responden masih belum aktif menulis atau tergolong jarang menulis. Alasannya karena belum banyak pelatihan- pelatihan terkait bidang menulis untuk mewadahi mereka. Hal ini dipertegas dengan hasil probing dengan responden sebagai berikut:

*“Ya sebenarnya saya pengen menulis mbak trus saya aploud ke internet, tapi ya gimana lagi mbak saya belum tau cara-caranya menulis itu gimana karena belum ada pelatihan-pelatihan terkait dengan menulis”. (R. 22)*

Selanjutnya, menurut Fitts (dalam Agustiani 2009), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi konsep diri seseorang adalah kompetensi dalam area yang dihargai oleh individu dan orang lain. Hal ini sesuai data lapangan bahwa keinginan untuk juara dalam perlombaan pengelola arsip berprestasi sebesar 31 atau 88,6%. Hal ini membuktikan bahwa pengelola arsip LKPT konsep dirinya juga dipengaruhi oleh kompetensi yang mereka miliki dalam diri mereka. Sehingga, karena kompetensi

tersebut mempengaruhi konsep diri pengelola arsip akhirnya pengelola arsip melakukan tindakan dengan usaha mempersiapkan keinginan menjadi juara pengelola arsip berprestasi tersebut dengan perbaikan dalam kinerjanya sebesar 27 atau 77,1%. Serta usaha lainnya dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karena perubahan lingkungan karena menghadapi MEA dengan meningkatkan kemampuan bahasa asing sebanyak 18 atau 51,4% dari responden.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Fitts (1971) terkait dengan diri pelaku (*behaviour self*), bahwa persepsi individu akan tingkah lakunya secara sadar terhadap diri mereka sendiri sesuai data yang ditemukan di lapangan terhadap persepsi pengelola arsip akan diri identitas mereka, mempengaruhi diri pelaku mereka untuk bertindak sesuai kesadaran mereka. Diri identitas mereka dipersepsikan positif oleh pengelola arsip, sehingga diri pelaku yang mereka persepsikan juga positif dengan tindakan- tindakan yang mereka sadari yang telah mereka lakukan. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Fitts (dalam Agustiani 2009), bahwa diri yang kuat akan menunjukkan adanya keserasian antara diri identitas dengan diri perilakunya, sehingga ia dapat mengenali dan menerima, baik diri sebagai identitas maupun diri sebagai pelaku.

#### **IV.1.1.3 Judging Self (Diri Penilai)**

Fitts (1971) mengatakan bahwa, komponen dalam diri seseorang yang berfungsi untuk menilai, pengevaluasi diri, pembanding, pengamat, dan pengatur *standart*. Untuk melihat diri penilai dalam diri pengelola arsip LKPT dapat dilihat dari tabel 3.27- tabel 3.32 (lihat Bab III halm. 27- III. 32), yang meliputi penilaian- penilaian serta evaluasi pengelola arsip terhadap diri mereka.

Berdasarkan temuan data di lapangan terkait dengan diri penilai pada kelompok pengelola arsip LKPT adalah sebanyak 23 atau 65,7% responden menilai diri mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat pada waktunya. Hal ini dikarenakan setiap tugas memang sudah ada ketentuan waktu untuk batas penyelesaian karena pengelola arsip

memiliki lembar SKP (Sistem Kinerja Pegawai) yang harus dilaksanakan. Penilaian lain terhadap pekerjaan mereka adalah sebanyak 29 atau 82,9% responden mengatakan telah melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan *jobdesk* mereka. Dalam menilai suatu capaian pengelola arsip tentunya terlebih dahulu harus mempunyai target yang ingin dicapai dalam bekerja. Temuan data di lapangan bahwa 35 atau 100% responden mempunyai target dalam pekerjaan mereka. Target ini meliputi telah berhasil melakukan berapa banyak hasil pengolahan, sudah berhasil melayani berapa pengguna, dan terkait pekerjaannya masih banyak target dalam pekerjaan pengelola arsip. Terkait dengan adanya target, capaian yang telah berhasil dicapai oleh responden sesuai dengan target yang ditentukan sebanyak 26 atau 74,3%, sedangkan sisanya kadang tercapai kadang juga tidak sebanyak 9 atau 25,7%. Hal ini sesuai dengan teori Fitts (1971), bahwa salah satu fungsi dari diri penilai adalah pengatur *standart* dalam diri individu. Hal itu telah dilakukan oleh pengelola arsip LKPT berdasarkan data yang diperoleh di lapangan bahwa pengelola arsip LKPT mempunyai target yang telah mereka atur dan capaian yang harus mereka capai sesuai dengan ukuran target yang telah ditentukan.

Aspek penilaian lainnya sesuai dengan teori Fitts (1971) adalah penilaian terhadap aspek kompetensi dalam diri individu. Berdasarkan data hasil lapangan menunjukkan bahwa 33 atau 94,3% responden berkeinginan untuk berprestasi sebagai pengelola arsip. Kompetensi ini menurut Fitts masih dalam area yang dihargai oleh individu itu sendiri dan orang lain. Tetapi, pengevaluasian terhadap penilaian tersebut hasilnya sebanyak 25 atau 71,4% responden belum dapat mencapai prestasi tersebut. Hal ini dikarenakan responden masih ingin fokus dulu memperbaiki kinerja mereka secara internal terlebih dahulu. Hal ini dipertegas dari probing yang dilakukan kepada responden.

*“Ya keinginan pasti ada lah mbak, siapa sekarang yang tidak mau menjadi juara. Tapi untuk saat ini lebih fokus memperbaiki kinerja dulu di internal biar lembaga arsip kita*

*lebih baik lagi secara internal, baru nanti kalau sudah baik sesuai harapan baru memikirkan urusan eksternal seperti lomba itu.” (R. 33)*

Dari data hasil lapangan di atas terkait dengan diri penilai yang ada pada responden menunjukkan, bahwa responden dapat menilai dirinya sendiri dari segi penilaian kerja, evaluasi dan harapannya. Karena penilaian menurut Calhoun dan Acocella (dalam Desmita, 2012), bahwa penilaian terhadap diri kita sendiri tersebut terdiri dari pengharapan bagi diri kita sendiri yang artinya setiap diri individu ingin menjadi apa serta *standart* yang ditetapkan bagi diri sendiri itu seperti apa yang artinya individu tersebut harus menjadi apa. Hal ini sesuai dengan yang ditemukan data di lapangan terkait diri penilai bagi pengelola arsip LKPT, yang mereka mempunyai pengharapan yang positif bagi diri mereka di masa yang akan datang melalui pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip LKPT serta mereka juga mempunyai *standart* kemampuan seperti apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan batas kemampuan mereka saat ini yang akan mengantarkan mereka akan menjadi apa tersebut. Mereka mempunyai *standart* untuk diri mereka dengan fokus kepada internal mereka dulu, sebelum mereka ke eksternal salah satunya lomba berprestasi. Tetapi, mereka juga memiliki harapan tersebut yang dengan diri pelaku lalu mereka usahakan untuk mencapainya. Diri identitas mereka ingin menjadi pengelola arsip profesional, sehingga mereka melakukan banyak tindakan tersebut dalam diri pelaku dengan usaha- usaha yang mereka lakukan.

#### **IV.1.2 Dimensi Eksternal**

Menurut Fitts (1971) dimensi eksternal yang juga akan membentuk konsep diri individu merupakan suatu dimensi yang terdiri dari beberapa komponen untuk individu tersebut menilai dirinya melalui aktivitas sosialnya, nilai- nilai yang dianutnya, serta hal- hal yang berada diluar dirinya. Untuk melihat dimensi ini, Fitts (1971) membagi menjadi 5 komponen. Komponen- komponen tersebut nantinya untuk dapat melihat bagaimana gambaran dalam subjek penelitian ini

yaitu konsep diri di kelompok pengelola arsip LKPT. Berikut analisis data dari komponen- komponen dimensi eksternal:

#### IV.1.2.1 *Physical Self* (Diri Fisik)

Menurut Fitts (1971) bahwa komponen ini menyangkut persepsi seseorang terhadap keadaan dirinya secara fisik. Apapun yang terkait dengan fisik tentunya. Dalam penelitian ini komponen ini untuk melihat diri fisik dari pengelola arsip LKPT terkait dengan keadaan fisik mereka terutama dampak pekerjaan mereka terhadap kesehatan. Karena pengelola arsip lebih banyak bekerja sebagai *back office* yang selalu bekerja dengan arsip- arsip kertas yang bahkan dari berbagai usia kertasnya, sehingga terdapat debu, dan bakteri- bakteri yang tentunya akan berdampak pada kesehatan mereka. Untuk melihat persepsi pengelola arsip terkait dengan diri fisiknya dapat dilihat dalam sajian data tabel 3.33- tabel 3.36 (lihat Bab III hal. III.33- III.36). Berdasarkan temuan data di lapangan, menunjukkan bahwa 35 atau 100% responden mengetahui bahwa adanya resiko kesehatan karena pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip. Ketika mereka mengetahui mereka juga telah memahami akan resiko apa saja pekerjaan yang mereka lakukan terhadap kesehatan mereka sebanyak 35 atau 100% responden memahami resiko tersebut. Hal ini dapat dibuktikan akan pemahaman mereka terhadap kesehatan mereka dari probing yang menyebutkan bahwa mereka mempunyai cara- cara pencegahan dan perlindungan.

*“Pastilah kita kan berhubungan dengan kertas yang kadang debunya itu, kalau kita udah kena debunya itu sesek rasanya mbak, tapi selama ini kita udah menyiapkan masker, sarung tangan dan jas nya itu dan seminggu sekali kita sama teman-teman buat kacang ijo itu dikasih susu.” (R. 24)*

Ketika pengelola arsip telah mengetahui dan memahami terkait dengan resiko kesehatan terhadap pekerjaan mereka, maka mereka mempersepsikan kekuatan fisik mereka dalam bekerja dan 30 atau 85,7% responden mengatakan kuat secara fisik untuk bekerja sebagai pengelola arsip. Sehingga, 29 atau 85,7% responden mengatakan telah diberi

jaminan kesehatan dari instansi yang menaungi mereka bekerja sebagai pengelola arsip. Jaminan ini diberikan kepada mereka yang sudah terdaftar sebagai pegawai di bawah naungan institusi, dan untuk khusus jaminan kesehatan pengelola arsip belum ada.

#### **IV.1.2.2 *Moral Ethical Self* (Diri Moral Etik)**

Menurut Fitts (1971) komponen ini merupakan persepsi seseorang terhadap dirinya dilihat dari nilai- nilai moral etika yang dimilikinya. Dalam penelitian ini diri moral etik pada pengelola arsip lebih kepada kode etik yang dimiliki oleh pengelola arsip dalam pekerjaannya. Sajian data terkait dengan diri moral etik pada pengelola arsip LKPT dapat dilihat pada tabel 3.37- tabel 3.39 (lihat Bab III hal. III 37- III.38). Berdasarkan data lapangan bahwa persepsi pengelola arsip terkait dengan diri moral etik dapat dilihat dari pemahaman terkait kode etik, penerapan kode etik dalam bekerja, serta pandangan mereka terkait dengan sebuah kasus terkait kode etik. Berdasarkan data lapangan, menunjukkan bahwa 35 atau 100% responden memahami bahwa pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip telah memiliki kode etik yang harus mereka patuhi. Untuk penerapan kode etik itu sendiri sebanyak 35 atau 100% responden menyatakan telah menerapkan kode etik tersebut dalam pekerjaan mereka, karena alasannya merupakan sesuatu yang wajib kita laksanakan. Berikut sesuai pernyataan dari responden melalui probing.

*“Ya kita harus menjalankan kode etik itu mbak karena kan arsip itu juga memiliki kekuatan hukum. Kalau kita sembarangan menyalahgunakan arsip hukumannya juga tidak main- main.” (R. 31)*

Selanjutnya, tanggapan responden terkait dengan contoh kasus terkait kode etik, bahwasanya terjadi kasus ada pengelola arsip yang memposting dokumen arsip ke media sosial. Responnya adalah sebanyak 35 atau 100% responden tidak setuju dan tidak membenarkan akan tindakan tersebut karena menurut mereka itu tindakan yang melanggar

kode etik profesi mereka, hal itu dapat saja berdampak buruk bagi dirinya dan institusinya.

#### IV.1.2.3 *Personal Self* (Diri Pribadi)

Menurut Fitts (1971) bahwa komponen ini merupakan persepsi seseorang terkait dengan nilai terhadap dirinya atau hubungannya dengan orang lain. Dalam komponen ini sudah tidak lagi dipengaruhi oleh kondisi fisik lagi, tetapi lebih kepada kepuasan terhadap dirinya. Data terkait dengan komponen ini dapat dilihat pada tabel 3.40- tabel 3.41 (lihat Bab III hal. III. 39- III. 40). Berdasarkan temuan data di lapangan terkait dengan diri pribadi pengelola arsip bahwa sebanyak 33 atau 94,3% merasakan kebanggaan dalam dirinya bekerja sebagai pengelola arsip LKPT. Kebanggaan ini timbul dengan alasan bahwa ketika mereka menjadi pengelola arsip LKPT, mereka menjadi banyak tahu akan informasi yang ada dalam arsip ketika semua orang tidak mengetahui akan informasi tersebut. Hal ini sesuai dengan probing yang dilakukan kepada responden berikut ini.

*“Ya bangga sekali mbak, kita itu jadi banyak tahu lo tentang apapun. Orang- orang tidak tau tentang hal itu kita sudah tau dari arsip yang kita kelola. Ya bisa dibilang kita itu sumber informasi yang hidup lah,haha.” (R. 16)*

Persepsi diri pribadi pengelola arsip LKPT dapat dilihat pada data terkait dengan kesenangan pengelola arsip terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 23 atau 65,7% responden menyatakan menyenangi pekerjaan sebagai pengelola arsip dengan berbagai alasan yang beragam, diantaranya karena pengelola arsip merupakan sumber informasi juga, dengan menjadi pengelola arsip dapat berkembang ke arah positif di masa yang akan datang karena informasi sudah sangat menjadi kebutuhan, dan masih banyak alasan positif lainnya yang mendasari pengelola arsip menyenangi pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip LKPT. Sedangkan sebanyak 11 atau 31,4% responden masih belum sepenuhnya menyenangi pekerjaan pengelola arsip. Mereka menyatakan

bahwa ada masa dimana mereka merasa bosan dengan pekerjaan mereka, sehingga kesenangan mereka akan hilang sementara, tetapi kadang mereka juga sangat menyenangi pekerjaan tersebut.

#### **IV.1.2.4 *Social Self* (Diri Sosial)**

Menurut Fitts (1971) bahwa komponen ini merupakan penilaian individu terhadap interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungan di sekitarnya. Data terkait dengan diri sosial pada pengelola arsip LKPT dapat dilihat pada sajian data tabel 3.42- tabel 3.43 (lihat Bab III hal. III. 41- III.42). Berdasarkan data lapangan bahwa penilaian individu terhadap diri sosial ini dapat dilihat dari lingkungan organisasi pengelola arsip berada serta bentuk penyesuaian diri yang dilakukan pengelola arsip akan lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan data yang didapat bahwa sebesar 25 atau 71,4% responden menyatakan bahwa lingkungan organisasi tempat mereka bekerja merupakan lingkungan akademis. Lingkungan akademis merupakan lingkungan organisasi yang dituntut untuk berkembang dengan mengikuti aturan akademis, seperti pengelola arsip harus melanjutkan pendidikannya sesuai aturan institusi, meningkatkan kemampuan akademis/ ilmiah dengan mengikuti berbagai pelatihan ilmiah, menghasilkan sebuah karya seperti menulis, penelitian, dan karya ilmiah lainnya.

Selanjutnya bentuk penyesuaian yang dilakukan pengelola arsip LKPT terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja yaitu dengan data menunjukkan sebesar 26 atau 74,3% responden bentuk penyesuaiannya dengan meningkatkan kemampuan teknis saja. Padahal data sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan mereka merupakan lingkungan yang akademis. Hal ini alasan dari mereka karena masih banyak permasalahan internal terkait dengan teknis yang harus diselesaikan terlebih dahulu, sehingga mereka ingin terus belajar meningkatkan kemampuan teknis terlebih dahulu untuk mengembangkan



institusi arsip mereka. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Schneiders (dalam Agustiani, 2009) bahwa penyesuaian diri bersifat relatif, artinya harus dinilai dan dievaluasi sesuai dengan kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan terhadap dirinya. Inilah yang terjadi pada bentuk penyesuaian yang dilakukan oleh pengelola arsip LKPT, bahwa mereka masih ingin meningkatkan kemampuan teknis dulu walaupun tuntutan lingkungannya terkait dengan tuntutan lingkungan akademis karena mereka menilai kapasitas untuk diri mereka masih lebih berfokus pada kemampuan teknis terlebih dahulu.

#### **IV.1.2.5 *Family Self* (Diri Keluarga)**

Menurut Fitts (1971) komponen ini merupakan penilaian seseorang akan perasaan dalam dirinya dalam anggota keluarga. Bagian ini menunjukkan seberapa jauh seseorang merasa kuat terhadap dirinya sebagai anggota keluarga, serta terhadap peran maupun fungsi yang dijalankannya sebagai anggota dari suatu keluarga. Dalam konteks penelitian pada pengelola arsip LKPT, diri keluarga lebih kepada penilaiannya pada kelompok profesi pengelola arsip. Data dari diri keluarga pengelola arsip LKPT dapat dilihat pada tabel 3.44- tabel 3.49 (lihat Bab III hal III.43- III.48)

Berdasarkan data di lapangan menunjukkan bahwa, sebanyak 24 atau 68,8% telah memiliki atau bergabung dengan kelompok profesi pengelola arsip. Ketika telah bergabung ke kelompok profesi, sebanyak 24 atau 68,8% responden mengatakan bahwa telah merasa mendapatkan kontribusi yang positif dalam kelompok profesi tersebut. Hal positif tersebut menurut responden meliputi berbagi pengetahuan yang dimiliki masing-masing melalui *sharing* dalam kelompok tersebut, tak hanya itu mereka juga dapat berbagi pengalaman yang mereka miliki masing-masing yang pada akhirnya memberikan tambahan pengetahuan untuk masing-masing responden dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan hasil probing dengan responden.

*“ iya mbak dengan adanya kelompok dengan teman- teman kan kita jadi dapet banyak masukan dan bisa berbagi pengalaman dan ilmu jadi itu menjadi hal yang positif untuk kita.” (R. 4)*

Selanjutnya untuk melihat diri keluarga pada pengelola arsip LKPT juga dapat dilihat dari kinerjanya dalam kelompok pengelola arsip. Data di lapangan menunjukkan bahwa sebesar 24 atau 68,6% responden mengakui bahwa mereka melakukan kerja dalam tim/ *teamwork*. Hal ini karena proses pekerjaan arsip harus melalui banyak tahapan yang membutuhkan kerja dalam tim. Dalam kerja tim sebanyak 33 atau 94,3% responden selalu ingin berkontribusi dalam tim tersebut. Kontribusi yang diberikan menurut responden tentunya kontribusi yang positif seperti dikatakan oleh responden antara lain, berbagi pengalaman terkait dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan, jika ada masalah saling berdiskusi terkait jalan keluar serta memberikan saran yang positif terkait masalah yang ada. Hal ini sesuai probing dengan responden berikut ini.

*“ Iya harus itu mbak, saya selalu memberikan saran kepada teman- teman jika kita mengerjakan tugas bersama- sama. Ya saling memberikan saran aja, kan biar pekerjaanya cepet selesai dan hasilnya bagus. Kalu ada masalah yang dipikirkan bareng- bareng dari semua masukan teman-teman.” (R.5)*

Selanjutnya jenis kontribusi positif apa saja yang diberikan responden dalam kerja tim sesuai dengan data responden yang selalu ingin berkontribusi dalam tim. Data lapangan menunjukkan sebanyak 30 atau 85,7% responden akan memberikan saran yang positif bagi tim, lalu sebanyak 29 atau 82,9% responden akan membantu teman satu tim jika ada masalah dalam tim, serta sisanya sebanyak 3 atau 8,6% responden berkontribusi positif dengan membagi pengetahuan baru yang belum diketahui kawan- kawan lainnya, membimbing dan berbagi pengetahuan serta kerjasama sebaik- baiknya untuk penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya untuk melihat diri keluarga pengelola arsip LKPT dapat dilihat dalam lingkungan kerjanya responden merasakan perasaan diapresiasi ataukah dihargai dalam tim ataukah tidak. Data lapangan menunjukkan sebanyak 34 atau 97,1% responden merasa dipresiasi dan dihargai dalam lingkungan kerjanya. Karena mereka menyadari bahwa setiap orang itu pasti memiliki ilmu yang berbeda-beda dan pengalaman yang berbeda pula yang harus didengarkan dan dihargai pendapatnya.

Dari masing-masing dimensi *self concept* (konsep diri), berdasarkan temuan data di lapangan dari masing-masing komponen serta dihubungkan dengan teori Fitts (1971) serta konsep pendukung maka, hal tersebut dapat menjawab rumusan masalah penelitian yang pertama yaitu gambaran *self concept* (konsep diri) di kelompok pengelola arsip LKPT. Rumusan masalah tersebut dapat terjawab bahwa *self concept* (konsep diri) di kelompok pengelola arsip LKPT dapat terlihat dari persepsi responden akan setiap komponen dimensi internal maupun eksternal. Karena menurut Fitts (1971) konsep diri merupakan penilaian seseorang akan dirinya baik dari dalam dirinya (internal) maupun dipengaruhi oleh lingkungan di luar dirinya (eksternal). Untuk menilai setiap komponen ini akan dibantu oleh beberapa konsep dari para ahli terkait dengan konsep diri.

- a. *Identity Self* (Diri Identitas) pada pengelola arsip LKPT. Salah satu karakteristik konsep diri yang disebutkan oleh Burns (1993), bahwa seseorang yang memiliki konsep diri positif tidak memiliki kekhawatiran terhadap masa lalu dan masa depannya. Begitupun dengan pengelola arsip LKPT bahwa mereka tidak setuju akan anggapan pekerjaan mereka di masa lalu yang hanya bergulat pada hal teknis saja yang cenderung membosankan dengan prosentase 74,3% dari 100% total sampel (lihat tabel III.3.6) , sehingga hal itu sama sekali tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal itu tidak membuat mereka khawatir dengan pekerjaan mereka di masa depan. Hal itu

dijadikan mereka sebagai peluang yang baik di masa depan akan profesi mereka. Calhoun dan Acocella (1995), juga mengatakan bahwa orang yang memiliki konsep diri positif akan mengenali dirinya dengan sangat baik. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan oleh pengelola arsip LKPT bahwa mereka memahami bahwa pekerjaan mereka tidak hanya dibutuhkan kemampuan teknis saja yang dipersepsikan oleh masyarakat, tetapi juga kemampuan intelektual yang juga harus dimiliki dengan prosentase 74,3% (lihat tabel III.3.7). Karena mereka memahami dirinya dengan baik terhadap pekerjaan mereka, sehingga pengelola arsip mengerti apa yang harus mereka lakukan dengan kemampuan teknis dan intelektualnya dengan alasan dan tujuan yang jelas tentunya. Mereka juga menyenangi pekerjaan mereka, sehingga hal tersebut menjadi *passion* mereka serta mereka memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan mereka.

- b. *Behaviour Self* (Diri Pelaku) pada pengelola arsip LKPT. Hal ini dapat dilihat dari sesuai yang dikatakan oleh Calhoun dan Acocella (1995), bahwa seseorang memiliki karakteristik konsep diri yang positif salah satunya menerima dan memahami sejumlah fakta yang bermacam-macam tentang dirinya. Hal ini sesuai hasil lapangan bahwa pengelola arsip menyadari akan persepsi masyarakat tentang pekerjaan mereka yang masih diremehkan dan dianggap pekerjaan yang membosankan. Mereka menyadari itu dan mereka memahami masyarakat mengapa berpandangan seperti itu, sehingga untuk itu mereka berusaha untuk melakukan hal-hal dalam bentuk tindakan dalam diri mereka untuk membuktikan bahwa pekerjaan mereka tidak seperti yang masyarakat persepsikan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Books dan Emmert (dalam Rakhmat, 2001), bahwa salah satu seseorang yang mempunyai konsep diri positif merupakan seseorang yang mampu memperbaiki diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi dan berusaha mengubahnya. Hal ini sesuai hasil lapangan yang menunjukkan bahwa

pengelola arsip LKPT berusaha bertindak dengan tindakan untuk membuktikakan hasil kinerja mereka yang terbaik dengan prosentase 97,1% (lihat tabel III.3.17), dengan mengikuti berbagai pelatihan di bidang kearsipan, mereka mulai melakukan keaktifan kemampuan intelektual mereka dengan menulis, keinginan mereka untuk berprestasi, serta tetap menjadikan pelayanan sebagai prioritas utama. Karena bagi pengelola arsip inti dari prioritas mereka dalam bekerja adalah memberikan pelayanan yang terbaik bagi user mereka. Hal ini tentunya juga sesuai dengan pendapat Burns (1993), bahwa seseorang yang mempunyai konsep diri positif akan selalu sensitif terhadap kebutuhan orang lain. Hal ini telah dilakukan pengelola arsip LKPT dengan selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada usernya dengan menjadikan pelayanan sebagai prioritas utama dalam pekerjaan mereka dengan prosentase 100% (lihat tabel III. 3.18).

- c. *Judging Self* (Diri Penilai) pada pengelola arsip LKPT. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2001), bahwa seseorang dikatakan mempunyai konsep diri positif jika mempunyai karakteristik merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki dalam dirinya. Hal ini tentunya sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh pengelola arsip LKPT sesuai data lapangan, bahwa pengelola arsip LKPT selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dengan prosentase 65,7%. Dari hal ini dapat terlihat bahwa mereka merasa yakin akan kemampuan yang mereka miliki sehingga selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Mereka juga mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan *jobdesk* mereka dan mereka selalu mempunyai target dalam pekerjaan mereka. Target yang telah ditentukan selalu mencapai target. Hal ini dalam diri mereka mereka ada keinginan untuk berprestasi dalam dirinya. Hal ini tentunya ada pengharapan dan jiwa kompetisi dalam diri mereka dan mereka juga mempunyai standart untuk diri mereka. Dalam diri mereka ada keinginan untuk berprestasi, tetapi menurut

data lapangan keinginan tersebut belum banyak dicapai oleh pengelola arsip LKPT, dengan alasan ingin fokus ke masalah internal terlebih dahulu. Tetapi hal ini juga dapat mengindikasikan bahwa pengelola arsip LKPT mempunyai rasa percaya diri dalam dirinya akan kemampuan kompetensi yang mereka miliki dalam dirinya untuk berprestasi. Hal ini juga mengindikasikan bahwa mereka merasa mempunyai kemampuan yang membuat diri mereka berharga. Hal ini tentunya sesuai dengan yang dikatakan oleh Burns (1993) bahwa salah satu ciri individu yang memiliki konsep diri positif adalah individu yang memiliki perasaan berharga akan dirinya, berkompetisi dan percaya diri dalam dirinya.

- d. *Physical Self* (Diri fisik) pengelola arsip LKPT. Untuk diri fisik ini pengelola arsip LKPT lebih mempersepsikanya pada fisiknya terhadap kesehatan. Hal ini dikarenakan pengelola arsip lebih banyak pekerjaannya di *back office* dalam pengelolaan arsip, sehingga yang terkait dengan diri fisiknya pada kesehatannya. Persepsi mereka terhadap kesehatan mereka cenderung positif. Dibuktikan dengan mereka semua memiliki pengetahuan atau mengetahui resiko kesehatan karena pekerjaan mereka (100%), mereka memahami resiko kesehatan karena pekerjaan mereka (100%), dan mereka merasa kuat untuk fisiknya (85,7%) serta mengerti akan adanya jaminan kesehatan bagi dirinya (85,7%).
- e. *Moral Ethical Self* (Diri Moral Etik) persepsi pengelola arsip terhadap nilai- nilai moral etika dalam diri mereka lebih kepada kode etik dalam pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari pengelola arsip yang telah memahami adanya kode etik dalam pekerjaan mereka, seluruh pengelola arsip telah menerapkan kode etik dalam pekerjaan mereka, dan pengelola arsip mengerti adanya contoh studi kasus tindakan yang menyalahi kode etik dalam pekerjaan mereka dengan semuanya prosentase 100%.

- f. *Personal Self* (Diri Pribadi), persepsi pengelola arsip LKPT terhadap dirinya dan hubungan dengan orang lain. Hal ini dapat dilihat dari pengelola arsip yang merasa bangga bekerja sebagai pengelola arsip dengan prosentase 94,3% dan mereka juga menyenangi pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip.
- g. *Social Self* (Diri sosial), persepsi pengelola arsip LKPT terhadap interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungannya. Hal ini dapat dilihat dari mereka mengerti kondisi lingkungan tempat mereka bekerja merupakan lingkungan akademis tetapi bentuk penyesuaian mereka masih untuk tingkatan lingkungan teknis yaitu dengan meningkatkan kemampuan teknis saja dengan prosentase sebesar 71,4%. Hal ini dengan alasan karena mereka masih ingin fokus memperbaiki dan mengembangkan dari segi internal terlebih dahulu karena permasalahan terkait internal sendiri masih perlu diselesaikan.
- h. *Family Self* (Diri keluarga), persepsi pengelola arsip LKPT akan perasaan dirinya dalam anggota keluarga. Anggota keluarga dalam konteks pengelola arsip LKPT lebih kepada persepsi mereka dalam kelompok profesi pengelola arsip. Hal ini dapat dilihat dari pengelola arsip merasa mendapatkan kontribusi yang positif untuk dirinya ketika bergabung di kelompok profesi, mereka juga dapat berkontribusi dalam kerja tim di kelompok profesi maupun di lingkungan tempat mereka bekerja, serta pengelola arsip LKPT merasa diapresiasi dan dihargai dalam kelompok profesi juga dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja dengan prosentase sebesar 97,1%.

#### **IV. 2 Gambaran *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Di Kalangan Pengelola Arsip LKPT**

Dalam penelitian ini rumusan masalah kedua adalah gambaran *self efficacy* di kalangan pengelola arsip LKPT. Untuk menjawab pertanyaan ini, terlebih dahulu perlu diketahui bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan

dalam diri seseorang akan kemampuan atau kompetensinya dalam merencanakan dan melaksanakan tugas atau kinerja yang diberikan untuk mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tokoh utama yang mengemukakan terkait dengan *self efficacy* adalah Albert Bandura. Menurut Bandura (1994), bahwa untuk melihat ataupun mengukur *self efficacy* pada diri seseorang dapat melalui dimensinya, yaitu *Level*, *Strength*, dan *generality*. Pada penelitian ini ketiga dimensi *self efficacy* menurut Bandura ini akan dijadikan alat ukur untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini terkait dengan gambaran *self efficacy* di kalangan pengelola arsip LKPT. Berikut ini akan dibahas analisa data terkait dengan ketiga dimensi tersebut.

Dimensi *level* menurut Bandura (1994), merupakan suatu tingkat keyakinan individu akan kesulitan dalam pekerjaan yang mampu ia lakukan. Dalam konteks *level* pada pengelola arsip LKPT, pengukurannya dapat dilihat dari jenis pekerjaan pengelola arsip, tingkat keyakinan mereka akan kemampuan teknis (*technical handling*), dan tingkat keyakinan mereka atas kemampuan analisis (*intellectual handling*). Sajian data dari dimensi *level* ini dapat dilihat pada tabel 3.50- tabel 3.59 (lihat Bab III hal. III. 49- III.58).

Sebelum melihat *level* kesulitan pekerjaan pengelola arsip, terlebih dahulu harus diketahui jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pengelola arsip LKPT. Sebanyak 34 atau 97,1% (lihat tabel 3.50) responden telah mengetahui bahwa jenis pekerjaan yang mereka lakukan merupakan jenis pekerjaan yang dibutuhkan kemampuan teknis dan analisis. Untuk melihat dimensi *level* ini tentunya dapat dilihat dari keyakinan pengelola arsip dalam melakukan jenis pekerjaan mereka yaitu kemampuan teknis maupun analisis ini. Untuk keyakinan memiliki kemampuan teknis bagi pengelola arsip LKPT sebanyak 35 atau 100% responden menyatakan bahwa mereka meyakini diri mereka mempunyai kemampuan teknis pengelolaan arsip. Hal ini dibuktikan dari tingkat kesulitan yang mereka rasakan ketika melakukan pengelolaan arsip statis. Sebanyak 30 atau 85,7% responden mengakui bahwa pengelolaan arsip statis yang mereka lakukan mempunyai kesulitan yang tinggi (*hard*), dan sisanya 5 atau 14,3% responden



menyatakan bahwa pengelolaan arsip statis itu pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang (*medium*). Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Bandura (1997), bahwa tingkat kesulitan tugas masing- masing orang akan berbeda sesuai dengan penilaian dan persepsi masing- masing individu tersebut. Untuk tingkat kesulitan pengelolaan arsip statis bagi pengelola arsip untuk semua responden mempersepsikan tingkat kesulitannya tinggi (*hard*). Hal ini dipertegas dari pernyataan responden melalui probing yang menjelaskan terkait dengan sulitnya pekerjaan pengelolaan arsip dan responden menjelaskannya dengan membandingkan dengan profesi satu rumpun yaitu pustakawan.

*“Pustakawan tugas pokoknya mengelola pustaka/ buku , kalau pengelola arsip mengelola arsip, buku dan arsip kalau kesatuannya saja beda. Kalau buku kesatuannya jelas kalau arsip kesatuannya kegiatan atau berkas. Nah satu berkas itu patokanya apa kadang- kadang tidak mudah karena dia lembaran- lembaran bebas. Arsip itu terkait dengan organisasi artinya tidak dikatakan arsip kalau catatan itu tidak berkait langsung dengan proses organisasi, mesti arsip itu by product, jadi enggak gampang, sulit banget. Kalau di pustaka itu ada klasifikasi yang sifatnya standart internasional, sedangkan di kearsipan tidak mengenal karena di kearsipan itu klasifikasi itu tergantung tugas pokok fungsi dari lembaga, sehingga tidak bisa digeneralkan, itu kan sudah ngak mudah, kita harus paham organisasi, visi, misi strukturnya, fungsinya yang ada di organisasi baru kita bisa menuangkan sebagai dasar penataan arsip. Nah memahami tugas, fungsi pokok dan struktur yang diturunkan ke dalam fungsi2 itu ora gampang mbak, uangel, sulit sekali. Terus ada konsekuensi hukum, ada tugas di kearsipan itu penyusutan nah itu ada konsekuensi hukum terutama di pemusnahan arsip. Kalau nanti misalnya kita memusnahkan sembarangan kita dikira memusnahkan barang bukti, apalagi kalau barang bukti itu terindikasi tidak benar.” (R.4)*

Dari data dan hasil probing telah terlihat bahwa responden mempersepsikan kemampuan teknis yang mereka harus miliki merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak mudah. Dari hasil probing juga dapat terindikasikan bahwa pekerjaan pengelola arsip LKPT di bidang teknis juga dibutuhkan pengalaman keberhasilan. Seperti yang dikatakan oleh Bandura (1997), bahwa *self efficacy* pada seseorang akan meningkat apabila

pernah melalui kesulitan dan hambatan besar dari hasil perjuangannya sendiri. Hal ini dapat dilihat dari perjuangan pengelola arsip LKPT yang tidak mudah dalam pengelolaan arsip statis tersebut. Kesulitan pengelolaan arsip tersebut dilalui dengan berbagai proses teknis pengelolaan arsip yang semua responden sebanyak 35 atau 100% (lihat tabel 3.53) mengetahui dengan baik yang meliputi, akuisisi, pengolahan, preservasi sampai akses.

Selanjutnya *level* keyakinan akan kesulitan pekerjaan pengelola arsip LKPT, dapat dilihat dari keyakinan mereka akan kemampuan dalam pekerjaan yang diperlukan kemampuan analisis. Data di lapangan menyebutkan bahwa sebanyak 23 atau 65,7% responden yakin memiliki kemampuan analisis dalam dirinya, dan sisanya 12 atau 34,3% responden tidak yakin mempunyai kemampuan analisis dalam dirinya. Hal ini dapat dilihat dari tindakan yang berkaitan dengan kemampuan kegiatan yang berkaitan dengan analisis yang mereka lakukan. Karena Bandura (1997) mengatakan bahwa *self efficacy* seseorang akan mempengaruhi tindakan yang akan mereka lakukan. Hal ini terbukti dari tindakan yang dilakukan oleh pengelola arsip yang melibatkan kemampuan analisis mereka. Sebanyak 21 atau 60% responden telah melakukan pembinaan kepada unit-unit arsip di lingkungan universitas. Dalam pembinaan ini tentunya dibutuhkan daya analisis terkait dengan berbagai permasalahan yang dialami oleh setiap unit arsip di universitas. Untuk frekuensi pembinaan yang dilakukan oleh pengelola arsip LKPT, terdiri dari sebanyak 14 atau 40% responden sudah tinggi frekuensinya dalam melakukan pembinaan yaitu sebanyak 5- 10x, kemudian sebanyak 4 atau 11,4% responden masih rendah dalam melakukan pembinaan, dan sisanya 3 atau 8,6% responden dengan frekuensi sedang atau kisaran 3- 4x. Tindakan lainnya yang melibatkan kemampuan analisis adalah keaktifan mereka dalam menulis terkait dengan bidang kearsipan. Perlu diketahui karena mereka berada pada lingkup akademis tentunya kemampuan menulis ini sebuah tuntutan lingkungan akademis untuk mengembangkan dan mensosialisasikan pengetahuan terkait dengan bidang mereka. Menurut data lapangan sebanyak 24 atau 68,6% responden belum aktif menulis, dan sisanya

hanya 12 atau 31,4% responden yang telah aktif menulis. Hal ini mengindikasikan bahwa *level* kesulitan bagi pengelola arsip dalam bidang menulis masih tinggi atau tergolong tindakan yang sulit mereka lakukan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karya yang telah dihasilkan oleh pengelola arsip LKPT, bahwa sebanyak hanya 4 atau 11,4% responden yang telah menghasilkan karya tulis dengan kisaran >10 karya tulis, dan 4 atau 11,4% responden dengan kisaran 5- 10 karya, 3 atau 8,6% responden <5 karya dan sisanya sebanyak 24 atau 68,6% responden belum menghasilkan karya sama sekali. Hal ini mengindikasikan bahwa *level* kemampuan analisis pengelola arsip LKPT masih rendah atau dikatakan *level* ini tingkat kesulitannya masih tinggi bagi mereka. Selanjutnya dapat dilihat juga dari tindakan kemampuan analisis menjadi narasumber atau pembicara yang terkait dengan bidang kearsipan dan hasil data lapangan menunjukkan bahwa 21 atau 60% responden mengatakan belum pernah menjadi narasumber atau pembicara. Hal ini merupakan suatu tindakan yang masih sangat sulit bagi mereka. Bukan dikarenakan tidak ada kesempatan, tetapi karena mereka merasa bahwa ilmu mereka belum cukup untuk itu.

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat diketahui bagaimana menilai dari dimensi *level* pada diri pengelola arsip LKPT. Menurut Bandura bahwa nantinya penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas akan berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda-beda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Demikian halnya yang terjadi pada pengelola arsip LKPT, terdapat variasi dalam mempersepsikan tugas yang dilakukan. Namun sebagian besar pengelola arsip LKPT yakin akan kemampuan yang mereka miliki dalam segi kemampuan teknis maupun analisis. Untuk tugas dalam hal kemampuan teknis dan analisis menurut mereka tingkat kesulitannya tinggi, tetapi mereka terus berusaha untuk melakukannya. Kesulitan dalam tugas kemampuan teknis dalam hal pengelolaan arsip statis, semua responden menerimanya dan berusaha dengan keyakinan untuk melakukannya. Tetapi, kesulitan tugas yang melibatkan kemampuan analisis mereka, pengelola arsip belum terlalu menerimanya. Hal ini

terlihat dari rendahnya prosentase pengelola arsip LKPT yang telah menulis dan menjadi pembicara terkait dengan bidang kearsipan. Namun, untuk kemampuan analisis yang lain seperti melakukan pembinaan frekuensinya cukup baik. Namun, dari dimensi ini terlihat bahwa pengelola arsip masih banyak melakukan usaha-usaha menggunakan kemampuan yang mereka miliki secara terus-menerus walaupun pada tingkatan tugas yang sulit. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Bandura (2002), bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan membangun lebih banyak kemampuan-kemampuan melalui usaha-usaha mereka secara terus-menerus.

Dimensi selanjutnya merupakan dimensi *strenght*. Menurut Bandura (1994), merupakan suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri individu dalam melakukan tugas tertentu. Hal ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang akan kemampuannya. Dalam penelitian ini data terkait dengan dimensi ini dapat dilihat pada tabel 3.60- tabel 3.63 (lihat Bab III hal. III.59- III.61). Hasilnya bahwa dimensi ini bagi pengelola arsip cenderung tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data bahwa sebanyak 29 atau 82,9% responden mengakui pernah mendapatkan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Hasil respon mereka terhadap tugas tersebut sebanyak 33 atau 94,3% responden akan menerima tugas sulit tersebut dengan optimistis tinggi. Hal ini disebabkan karena mereka telah berkomitmen akan pekerjaan mereka. Tugas sesulit apapun akan mereka coba untuk melakukannya. Hal ini sesuai dengan hasil probing kepada responden berikut ini.

*“Karena kita sudah komitmen dari awal di pengelola arsip, maka itu tidak jadi masalah, ngak usah ngeluh, dilakoni wae. Kan kita ada pimpinan klu kita ada masalah kan kita bisa ngomong.” (R. 4)*

Hal ini sesuai pernyataan Bandura, bahwa tingginya *self efficacy* seseorang salah satunya dipengaruhi oleh komitmen seseorang akan suatu hal. Pengelola arsip LKPT akan menerima tugas apapun dan mau mencobanya karena komitmen yang ada pada diri mereka. Serta rasa optimistis yang timbul akan adanya kepercayaan diri pengelola arsip akan kemampuan yang ada pada diri mereka. Hal ini juga sesuai yang dikatakan oleh Bandura, bahwa individu yang *confident*

(percaya diri) akan memandang tugas- tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Hal ini dibuktikan dengan hasil lapangan apabila pengelola arsip LKPT diberikan tugas sesuai perkembangan zaman yaitu membuat konsep baru pengelolaan arsip dengan konsep teknologi serta diberikan kesempatan untuk menjadi pembicara. Hasilnya sebanyak 33 atau 94,3% responden menyatakan akan menerima tugas tersebut dengan optimistis tinggi, percaya akan kemampuan yang mereka miliki. Hal ini sesuai yang dikatakan Bandura (2002), bahwa seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi salah satunya akan terus mengembangkan usaha dan perhatiannya terhadap tuntutan situasi apapun dan dipacu oleh adanya rintangan sehingga seseorang akan berusaha lebih keras lagi.

Dimensi yang terakhir adalah *generality*. Dimensi ini menurut Bandura (1997), merupakan sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas yang diberikan, mulai dari tugas yang pernah dilakukan hingga yang belum pernah dilakukan. Untuk dimensi ini dalam konteks pada pengelola arsip LKPT dapat dilihat dari bentuk penyesuaian berbagai tingkatan kerja pengelola arsip serta pengelola arsip dalam menyikapi berbagai tingkatan kesulitan jenis pekerjaannya. Dimensi ini dapat dilihat datanya pada tabel 3.64- tabel 3.67 (lihat Bab III hal. III.62- III.65). Hasilnya sebanyak 21 atau 60% responden menyatakan memiliki keyakinan dalam dirinya bahwa mampu menyesuaikan diri untuk berbagai tingkatan jenis pekerjaan apapun. Penyesuaian yang dimaksud disini meliputi berbagai tugas yang sudah mereka pernah lakukan maupun pekerjaan baru yang belum pernah mereka lakukan. Pekerjaan tersebut tergolong pekerjaan mudah hingga pekerjaan yang dipersepsikan sulit. Sejauh ini mereka mampu menyesuaikan karena sudah komitmen akan menerima segala tugas yang diberikan. Hal ini sesuai probing yang dilakukan kepada responden.

*“ Ya harus mbak kita menerima segala tugas yang diberikan, kan sudah berkomitmen. Nanti kalau belum bisa kan bisa tanya ke teman- teman yang lain yang mungkin sudah tau.”*  
(R. 29)

Komitmen juga merupakan salah satu faktor tingginya *self efficacy* dalam diri individu. Karena menurut Bandura, memang dimensi *strenght* dan dimensi *generality* tidak jauh berbeda dalam aspek pembentukan *self efficacy* dalam diri seseorang.

Ketika mereka menyatakan telah mampu menyesuaikan diri dengan berbagai jenis tingkat pekerjaan, mereka akan merespon tugas sulit yang diberikan dengan senang hati sebesar 34 atau 97,1% responden karena menurut Bandura (2002), bahwa jika seseorang mempunyai *self efficacy* yang tinggi ia akan membuat perasaan tenang dan senang dalam kegiatan yang sulit. Menurut mereka selain komitmen, pengalaman pernah berhasil serta pengalaman dari orang lain atau pengalaman teman melalui *sharing* sangat membantu sekali dalam menerima tugas sulit serta menambah kepercayaan diri dalam diri mereka. Pengalaman tersebut sangat membantu mereka dalam mengerjakan tugas yang tingkatannya sulit. Hal ini juga sesuai dengan yang dikatakan oleh Bandura (1997), bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* dalam diri seseorang adalah pengalaman keberhasilan dan pengalaman orang lain. Hal ini sesuai data yang lapangan melalui probing dengan responden yang menyatakan bahwa sebagai berikut:

*“ Ya dikerjakan saja mbak, sulit lak belajar lak lama- lama nanti juga bisa kan. Kan juga punya pengalaman sedikit-sedikit itu ya berguna mbak buat menghadapi tugas sulit kayak gitu dan juga pengalaman dari temen kan bisa juga mbak lewat sharing yang sering kita lakukan.” (R. 5)*

Hal ini juga berlaku jika pengelola arsip LKPT menghadapi situasi dan kondisi yang tidak sesuai harapan mereka, sebesar 35 atau 100% responden menyatakan akan tetap berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi tersebut dan tentunya sebesar 35 atau 100% responden menyatakan bahwa pengalaman mereka terdahulu akan sangat membantu menghadapi tugas sulit tersebut.

## BAB V

### PENUTUP

#### V.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa terhadap temuan data pada bab IV, pada bab ini peneliti menyimpulkan beberapa hasil temuan jawaban atas rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. *Self concept* (konsep diri) di kelompok Pengelola Arsip Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi (LKPT) dapat dilihat dari beberapa komponen dimensi internal maupun eksternal. Hal ini dapat dilihat dari masing- masing hasil analisis berdasarkan setiap komponen dimensi penyusun konsep diri tersebut. Berikut jika dilihat berdasarkan masing- masing komponen dimensi yang menyusun konsep diri pengelola arsip LKPT:
  - a. *Identity Self* (Diri Identitas) di kelompok pengelola arsip LKPT. Persepsi pengelola arsip LKPT tentang diri identitas mereka bahwa mereka tidak memiliki kekhawatiran terhadap masa lalu dan masa depannya, pengelola arsip LKPT dapat mengenali dirinya dengan baik terhadap pekerjaannya dengan prosentase 74,3%. Selain itu, pengelola arsip LKPT menyenangi dan bangga terhadap diri mereka akan pekerjaannya sehingga menjadi pengelola arsip merupakan *passion* mereka.
  - b. *Behavior Self* (Diri Pelaku) di kelompok pengelola arsip LKPT. Persepsi pengelola arsip LKPT tentang diri pelaku dapat dibuktikan bahwa pengelola arsip menerima dan memahami sejumlah fakta terkait dengan dirinya akan pekerjaannya. Pengelola arsip melakukan berbagai tindakan sesuai dengan diri identitas mereka yang mampu memperbaiki diri mereka dan mengubah hal- hal terkait aspek yang tidak disenangi dengan prosentase 97,1%.
  - c. *Judging Self* (Diri Penilai) di kelompok pengelola arsip LKPT dapat dibuktikan bahwa pengelola arsip telah melakukan penilaian berupa

evaluasi untuk dirinya dari berbagai aspek terkait dengan pekerjaan mereka yang positif mulai dari kesesuaian pekerjaan yang dilakukan, target yang dibuat dan capaiannya dengan prosentase 74,3%. Tetapi, komponen dimensi ini belum tergolong baik karena bagi peneliti penilaian atau evaluasi dari segi kompetisi yang masih kurang dalam diri pengelola arsip LKPT yaitu capaian prestasi yang masih rendah atau responden belum mencapai prestasi dengan prosentase sebesar 71,4% . Namun, dalam diri pengelola arsip LKPT tetap terdapat jiwa kompetisi dan rasa percaya diri dalam dirinya.

- d. *Physical Self* (Diri Fisik), pengelola arsip LKPT persepsinya untuk diri fisik ini pengelola arsip LKPT lebih mempersepsikan fisiknya terhadap kesehatan. Hal ini dikarenakan pengelola arsip lebih banyak pekerjaannya di *back office* dalam pengelolaan arsip, sehingga yang terkait dengan diri fisiknya pada kesehatannya. Persepsi mereka terhadap kesehatan mereka cenderung positif. Dibuktikan dengan mereka semua memiliki pengetahuan atau mengetahui resiko kesehatan karena pekerjaan mereka, mereka memahami resiko kesehatan karena pekerjaan mereka, dan mereka merasa kuat untuk fisiknya serta mengerti akan adanya jaminan kesehatan bagi dirinya dengan prosentase 85,7%.
- e. *Moral Ethical Self* (Diri Moral Etik), persepsi pengelola arsip terhadap nilai- nilai moral etika dalam diri mereka lebih kepada kode etik dalam pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari pengelola arsip yang telah memahami adanya kode etik dalam pekerjaan mereka, seluruh pengelola arsip telah menerapkan kode etik dalam pekerjaan mereka, dan pengelola arsip mengerti adanya contoh studi kasus tindakan yang menyalahi kode etik dalam pekerjaan mereka dengan keseluruhan prosentase sebesar 100%.
- f. *Personal Self* (Diri Pribadi), persepsi pengelola arsip LKPT terhadap dirinya dan hubungan dengan orang lain. Hal ini dapat dilihat dari pengelola arsip yang merasa bangga bekerja sebagai pengelola arsip dan



mereka juga menyenangi pekerjaan mereka sebagai pengelola arsip dengan prosentase 65,7%.

- g. *Social Self* (Diri Sosial), persepsi pengelola arsip LKPT terhadap interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungannya. Hal ini dapat dilihat dari mereka mengerti kondisi lingkungan tempat mereka bekerja yaitu lingkungan akademis dengan prosentase 71,4% dan mereka telah dapat menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja tersebut. Tetapi, ada temuan menarik pada komponen *social self* ini, karena bentuk penyesuaian yang dilakukan pengelola arsip masih lebih banyak penyesuaian akan kemampuan teknis saja dengan prosentase 74,3%, padahal kondisi lingkungan mereka adalah lingkungan akademis yang menuntut untuk penyesuaian dalam kemampuan teknis maupun analisis. Tetapi, hal ini memang pengelola arsip menyesuaikan dengan kondisi lingkungannya yang masih terdapat permasalahan di dalam internal yang lebih ke arah terkait dengan kemampuan teknis. Penyesuaian yang dilakukan pengelola arsip merupakan penyesuaian yang bersifat relatif menurut Scheneiders.
  - h. *Family Self* (Diri Keluarga), persepsi pengelola arsip LKPT akan perasaan dirinya dalam anggota keluarga. Anggota keluarga dalam konteks pengelola arsip LKPT lebih kepada persepsi mereka dalam kelompok profesi pengelola arsip. Hal ini dapat dilihat dari pengelola arsip merasa mendapatkan kontribusi yang positif untuk dirinya ketika bergabung di kelompok profesi, mereka juga dapat berkontribusi dalam kerja tim di kelompok profesi maupun di lingkungan tempat mereka bekerja, serta pengelola arsip LKPT merasa diapresiasi dan dihargai dalam kelompok profesi juga dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja dengan prosentase 97,1%.
2. *Self Efficacy* (efikasi diri) di kelompok Pengelola Arsip LKPT. Hal ini dapat dilihat dari masing- masing analisis dimensi *level*, *strenght*, dan *generality*. Jika dilihat berdasarkan masing- masing dimensi *self efficacy* adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi *Level* pada kelompok pengelola arsip LKPT. *Level* pengelola arsip LKPT mayoritas mempersepsikan tugas mereka dalam kemampuan teknis dan analisis tingkat kesulitannya tinggi. Namun, keyakinan mereka akan kemampuan yang mereka miliki tinggi terutama untuk tugas dalam kemampuan teknis dengan prosentase 100%. Sedangkan untuk tugas yang melibatkan kemampuan analisis mereka masih rendah karena dari beberapa tugas yang melibatkan kemampuan analisis persentasenya rendah.
- b. Dimensi *Strenght* pada kelompok pengelola arsip LKPT. Dimensi ini dapat dilihat dari mayoritas pengelola arsip LKPT pernah mendapatkan tugas dengan kesulitan yang tinggi dengan prosentase 82,9%, tetapi mereka selalu mengerjakan tugas tersebut dengan optimistis tinggi, *confident* dengan kemampuan yang mereka miliki karena mereka sudah berkomitmen.
- c. Dimensi *Generality* pada kelompok pengelola arsip LKPT. Dimensi ini dapat dilihat dari mayoritas pengelola arsip LKPT telah mampu menyesuaikan diri dengan berbagai jenis tingkatan kerja yang diberikan mulai dari tugas yang pernah dikerjakan hingga tugas yang sama sekali belum pernah dikerjakan dengan prosentase 60%. Dalam dimensi ini faktor yang mempengaruhi ke arah *self efficacy* pengelola arsip LKPT selain komitmen juga pengalaman setiap individu maupun pengalaman yang didapat dari orang lain.

## V.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti hendak memberikan saran atau rekomendasi kepada pihak- pihak yang terkait dengan penelitian ini, adapun saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Bagi seluruh pengelola arsip LKPT dari hasil temuan data terlihat bahwa karena kurangnya informasi untuk masyarakat terkait dengan dunia arsip sehingga paradigma lama masyarakat terkait dengan pekerjaan pengelola arsip masih melekat kuat dengan persepsi lama yaitu pengelola arsip

merupakan pekerjaan yang membosankan, tidak berharga dan dipandang sebelah mata. Modal dengan tetap mengkonsep diri anda secara baik di tengah berbagai permasalahan kearsipan yang ada serta dengan keyakinan akan kemampuan yang anda miliki, seharusnya bisa membuat diri anda lebih dihargai oleh masyarakat dan dianggap menjadi pekerjaan yang juga penting dan bergengsi. Lebih memanfaatkan teknologi yang ada seperti internet untuk mensosialisasikan diri anda kepada masyarakat dan mencoba berbagai usaha untuk *branding* diri anda mungkin dapat menjadi saran bagi anda. Dan juga untuk pengelola arsip LKPT, harus terus meningkatkan usaha- usahanya dalam kemampuan analisis, jadi nantinya seimbang antara kemampuan teknis dan kemampuan analisis

2. Kepada pihak pemerintah, harus lebih *aware* untuk terus mendukung berkembangnya pekerjaan pengelola arsip jika telah diketahui seperti apa komponen- komponen konsep diri dan efikasi diri yang dimiliki oleh pengelola arsip LKPT. Hal ini lebih kepada memberikan wadah kepada pengelola arsip dalam menyalurkan berbagai kemampuan kompetensi yang dimiliki serta pihak pemerintah lebih memperhatikan dan mengatur dengan jelas jenjang karir bagi pengelola arsip sehingga kesejahteraan bagi mereka akan terjamin. Karena tugas dari pengelola arsip sangat penting terutama sumbangsihnya bagi negara, karena pengelola arsip LKPT mengelola dan menjaga berbagai sumber informasi terutama hasil karya penelitian civitas akademika, yang tentunya hasil penelitian tersebut akan memberikan kemajuan bagi bangsa dan negara.
3. Bagi pihak universitas yang menaungi LKPT. Untuk lebih memperhatikan SK terkait dengan pengangkatan nama pengelola arsip lembaganya. Karena masih sangat sedikit sekali universitas di Indonesia yang belum mengangkat pengelola arsip sebagai arsiparis. Pengangkatan arsiparis kebanyakan masih diberikan oleh pemerintah dan itupun prosedur pengangkatannya lama sekali dan sangat sulit. Sehingga pengelola arsip akan menyandang jabatan sesuai dengan profesinya yaitu arsiparis.

4. Bagi Departemen Ilmu Informasi dan Perpustakaan Universitas Airlangga. Sebagai suatu lembaga pendidikan resmi yang fokus mempelajari berbagai lembaga penyedia informasi salah satunya lembaga informasi kearsipan harus lebih memperkenalkan mahasiswa terhadap dunia kearsipan. Karena permasalahan terkait dengan dunia kearsipan masih sangat banyak dan *complicated* yang tentunya hal ini menarik untuk diteliti oleh para mahasiswa IIP sebagai salah satu pengembangan keilmuan. Selain itu, dunia kearsipan itu sangat banyak sekali hal yang harus diketahui, mulai dari jenis organisasi kearsipan itu banyak jenisnya, dari unit hingga lembaga juga sangat banyak. Setiap unit dan lembaga juga akan berbeda jika berada pada lingkungan yang berbeda karena arsip yang dikelola juga akan berbeda pula.
5. Bagi penelitian selanjutnya. Penelitian terkait dengan bidang kearsipan masih banyak sekali yang bisa diangkat sebagai penelitian. Masalah yang masih begitu banyak yang melingkupi bidang kearsipan akan menjadi bahan yang menarik untuk diteliti. Contohnya dalam penelitian ini, walaupun masih begitu banyak permasalahan yang melingkupi bidang kearsipan terutama untuk pengelola arsipnya, tetapi pengelola arsip LKPT ternyata masih mengkonsep dirinya secara baik dengan dapat terlihat dari setiap persepsi baik yang mereka miliki untuk setiap komponen konsep diri dan efikasi diri. Berarti ini akan menjadi hal menarik untuk penelitian selanjutnya, apakah yang menyebabkan hal ini terjadi, bisa saja karena minimnya sosialisasi untuk masyarakat atau minimnya pengetahuan untuk masyarakat terkait dengan bidang kearsipan. Hal ini bisa saja memakai banyak teori misalnya dari komunikasi terkait dengan komunikasi dalam sosialisasi yang baik. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan penelitian kualitatif agar hasilnya lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, Hendriati (2009) Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja. Bandung: Refika Aditama.
- Amaliah (2012) Gambaran konsep diri pada dewasa muda yang bermain erublik. Skripsi, Universitas Indonesia, Depok.
- Arsiparis Minim Perhatian Pemerintah (2012) [Diakses 3 sepetember 2015].<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2012/05/16/03141991/arsiparis.minim.perhatian.pemerintah>.
- Baron, Robert A and Donn Byrne (2003) Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Bandura, A (1994) Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bungin, Burhan (2005) Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana.
- Burn, R.B (1993) Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku. Jalarta: Arcan.
- Fitts, Wlliam H, Adam dkk (1971) *The Concept and Self Actualization*. Los Angeles: Western Psychological.
- Ika (2014) Arsiparis UGM Terbaik Nasional.[Diakses 3 September 2015]. [www.ugm.ac.id](http://www.ugm.ac.id)
- Indriasari, Lusiana. (2015) Indonesia kekurangan arsiparis. [Diakses 2 september 2015] [kompas.com](http://kompas.com).
- Kurniatun (2014) Arsiparis: Antara Realita dan Harapan. Khazanah Arsip :Universitas Gadjah Mada.
- Lolytasari (2015) Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi sebagai Pusat Arsip Universitas. [Diakses pada 17 April 2015] <https://kabartangsel.com/>

2015/06/lembaga-kearsipan-perguruan-tinggi-sebagai-pusat-arsip-universitas/)

Mukhlid, Abd (2009) *Self efficacy* (perspektif teori kognitif dan implikasinya terhadap pendidikan). Tadrir vol. 4 nomor 1.

Noemay, Oktavia Severin (2010) Arsiparis dan pengelola arsip dinamis (studi kuantitatif tentang pengelolaan arsip dinamis di badan perpustakaan dan kearsipan propinsi Jawa Timur). Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya.

Nyers, Carol (1992) *Self concept of career level II and teachers and career ladder eligible teachers in the public schools of Tennessee*. University Microfilms International, Ann Arbor.

Oktaviana, Dina (2013). *Legalisasi Lembaga Kearsipan Kontinuitas atau Formalitas?*. [Diakses pada 12 September 2015 pukul] pada <http://www.palimpsest@unair.ac.id>,

Oktaviana, Dina (2014) Manajemen arsip lembaga kearsipan perguruan tinggi negeri (studi kuantitatif deskriptif pada bidang kearsipan universitas Airlangga). Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya.

PP Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan. [ Diakses pada 13 April 2016 ] <http://www.jikn.go.id/Portals/0/Peraturan/2009/87Nomor-43-Tahun-2009-Tentang-Kearsipan.pdf>.

[wpcontent/uploads/2014/06/sdm\\_kearsipan\\_melalui\\_pendidikan\\_formal.pdf](http://www.palimpsest@unair.ac.id/wpcontent/uploads/2014/06/sdm_kearsipan_melalui_pendidikan_formal.pdf)

Setyawan, Herman (2014) Membangun Pribadi Arsiparis diakses. [ Diakses pada 23 Oktober 2015] pada <http://arsip.ugm.ac.id/web/buletindetil.php?id=72>

Sudiyanto (2014) Upaya Pemerintah Menyiapkan SDM Kearsipan Melalui Pendidikan Formal. [Diakses pada 13 September 2015] pada <http://arsip.ugm.ac.id/>

Suryanto, dkk (2012) Pengantar Psikologi Sosial. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.

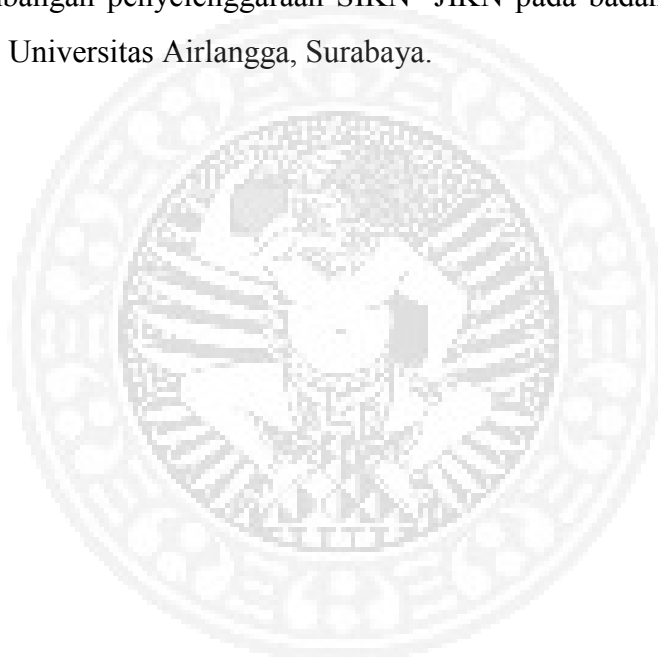
Sarwono, Sarlito W dan Eko A. Meinarno (2009) Psikologi Sosial. Salemba: Humanika.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (1995) Metode Penelitian Survei. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.

Taylor, Shelley E, Letitia Anne Peplau and David O. Sears (2009) Psikologi Sosial: Edisi Kedua Belas. Jakarta: Kencana.

Undang- Undang Republik Negara Indonesia nomor 43 tahun 2009 tentang kearsipan.[Diakses 3 september 2016]. <http://www.litbang.depkes.go.id/sites/download/regulasi/uu/uu-no-43-th-2009.pdf>.

Wahyuningtyas, Tami Arie (2013) Analisa kompetensi arsiparis dari konsep pengembangan penyelenggaraan SIKN- JIKN pada badan arsip se- JATIM. Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya.



(Diisi oleh Peneliti)

**DEPARTEMEN ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA**



**KUESIONER**

Kepada Yth. Bapak/ Ibu  
Pengelola Arsip

Dalam rangka untuk kesuksesan pengerjaan skripsi sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana Ilmu Informasi dan Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya, saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Partisipasi Bapak/ Ibu dalam penelitian ini sangat berpengaruh besar terhadap tujuan penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keyakinan Bapak/ Ibu sebagai pengelola arsip terhadap diri sendiri dalam pekerjaan yang disebut dengan konsep diri (*self concept*) dan untuk mengetahui keyakinan Bapak/ Ibu akan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan yang disebut dengan efikasi diri (*self efficacy*). Maka, penelitian ini berjudul “***Self Concept dan Self Efficacy Di Kelompok Pengelola Arsip Perguruan Tinggi (LKPT)***”.

Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih sebanyak- banyaknya dan setulusnya.

Surabaya, Maret 2016  
Hormat saya,

**CANDRA DEWI ASIH**  
**NIM:071211633025**

Mahasiswa Ilmu Informasi dan Perpustakaan

**FISIP-UNAIR**

**I. Identitas Responden**

Nama : .....

No. Telepon : .....

Email : .....



**Berikut petunjuk pengisian jawaban dari pertanyaan- pertanyaan di bawah ini:**

- 1. Berilah tanda silang (x) untuk jawaban yang anda pilih**
- 2. Anda boleh memilih jawaban lebih dari satu, jika dalam pertanyaan tertulis boleh memilih jawaban lebih dari satu**
- 3. Jika dalam jawaban ada pilihan lainnya, sebutkan..... mohon anda menulis jawaban anda sendiri yang tidak ada pada pilihan jawaban.**

## **II. Kriteria Responden**

- 1) Jenis kelamin anda:
  1. Laki-laki
  2. Perempuan
- 2) *Background* pendidikan anda:
  1. Ilmu kearsipan
  2. Ilmu informasi dan perpustakaan
  3. Lainnya, sebutkan.....
- 3) Apakah anda pernah mengikuti pelatihan- pelatihan selama menjadi pengelola arsip?
  1. Pernah
  2. Tidak pernah
- 4) Berapa kali anda pernah mengikuti pelatihan- pelatihan di bidang kearsipan?
  1. >10 x (tinggi)
  2. 5 x- 10 x (sedang)
  3. < 5 x (rendah)
- 5) Lama kerja di bidang kearsipan:
  1. 2 tahun
  2. 3 tahun
  3. 4 tahun
  4. 5 tahun
  5. > 5 tahun

### III. *Self Concept/ Konsep Diri*

#### A. Dimensi Internal

##### 1. *Self Identity (Diri Identitas)*

- 6) Setujukah anda jika pengelola arsip itu pekerjaan yang hanya berkutat pada hal teknis saja yang cenderung membosankan?
  1. Setuju
  2. Tidak setuju
- 7) Sebagai pengelola arsip, pekerjaan sebagai pengelola arsip itu jenis pekerjaan yang seperti apa menurut anda?
  1. Pekerjaan teknis saja (hanya memiliki keahlian teknis pengelolaan arsip)
  2. Pekerjaan teknis dan intelektual (memerlukan keahlian teknis dan analisis)
- 8) Selain pekerjaan teknis dalam pengelolaan arsip, apa kompetensi lain yang anda miliki sebagai seorang pengelola arsip? (***Boleh memilih jawaban lebih dari satu***)
  1. Menulis
  2. Narasumber/ pembicara
  3. Mengajar kearsipan
  4. Lainnya, sebutkan...

**No. 9 dan 10 hanya diisi jika anda menjawab no. 8**

- 9) Apa alasan anda harus memiliki kompetensi yang anda pilih pada no. 8? (***jawaban boleh lebih dari satu***)
  1. Keinginan sendiri
  2. Tuntutan institusi
  3. Tuntutan profesi/ jenjang karir
  4. Lainnya, sebutkan...
- 10) Apa tujuan utama anda dengan kompetensi yang anda pilih pada no.9? (***jawaban boleh lebih dari satu***)
  1. Pengelola arsip profesional
  2. Pengelola arsip terbaik/ teladan
  3. Menunjang jenjang karir
  4. Kepuasan pribadi

5. Lainnya, sebutkan...

11) Apakah menjadi pengelola arsip merupakan *passion* (kesenangan) anda?

1. Ya
2. Tidak

12) Apakah anda optimis anda dapat berkembang secara positif bila anda bekerja sebagai pengelola arsip?

1. Ya
2. Cukup optimis
3. Tidak optimis

13) Apakah anda bangga dengan nama instansi yang menaungi anda bekerja?

1. Bangga
2. Biasa saja
3. Tidak

14) Nama instansi yang menaungi tempat anda bekerja, apakah menambah rasa percaya diri anda sebagai pengelola arsip?

1. Ya
2. Tidak

## 2. *Behavior Self* (Diri Perilaku)

15) Apakah anda setuju jika masih banyak orang yang meremehkan pekerjaan anda sebagai pengelola arsip?

1. Ya
2. Tidak

16) Apakah permasalahan pada no. 15 mempengaruhi anda dalam kinerja?

1. Ya
2. Tidak

17) Kinerja pengelola arsip masih banyak yang meremehkan, lalu apa tindakan anda dalam menanggapi hal tersebut dalam kinerja anda?

1. Pembuktian hasil kinerja terbaik
2. Biasa saja tetap bekerja seperti biasanya
3. Tidak peduli

4. Lainnya, sebutkan.....
- 18) Apakah pelayanan terbaik dalam bekerja menjadi prioritas utama anda?
1. Ya
  2. Tidak
- 19) Berapa jam dalam sehari kira- kira anda memberikan pelayanan kepada user?
1. 9 jam (tinggi)
  2. 5 jam (sedang)
  3. < 5 jam (rendah)
- 20) Sebagai pengelola arsip apakah anda pernah mengikuti pelatihan- pelatihan terkait pekerjaan anda sebagai pengelola arsip?
1. Ya
  2. Tidak
- 21) Pelatihan- pelatihan apa saja yang pernah anda ikuti?
1. Bidang kearsipan
  2. Pelatihan penulisan ilmiah
  3. Pelatihan bahasa
  4. Pelatihan kepribadian
  5. Pelatihan pelayanan prima
  6. Lainnya, sebutkan.....
- 22) Apakah pelatihan- pelatihan yang anda ikuti dapat meningkatkan kemampuan anda sebagai pengelola arsip?
1. Ya
  2. Biasa saja (kemampuan tetap sama)
  3. Tidak
- 23) Apakah anda aktif menulis terkait bidang kearsipan?
1. Aktif
  2. Biasa saja (jarang)
  3. Tidak

24) Apakah anda ingin menjuarai perlombaan pengelola arsip berpestasi?

1. Ya
2. Tidak

**(no. 25 dijawab jika anda menjawab Ya pada no. 24)**

25) Kegiatan apa yang anda lakukan untuk mempersiapkan keinginan anda menjadi pengelola arsip berprestasi tersebut? *(jawaban boleh lebih dari satu)*

1. Melakukan perbaikan- perbaikan dalam kinerja
2. Meningkatkan kemampuan teknis (*technical handling*)
3. Meningkatkan kemampuan analisis (*Intelectuall handling*)
4. Lainnya, sebutkan.....

26) Dalam menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN/ persaingan bebas), apa usaha anda sebagai pengelola arsip dalam kinerja anda?

1. Meningkatkan kemampuan diri dengan bahasa asing (belajar bahasa inggris dan TOEFL)
2. Biasa saja, bekerja seperti biasanya
3. Saya tidak peduli akan hal itu
4. Lainnya, sebutkan.....

### **3. Judging Self (Diri Penilai)**

27) Apakah anda menyelesaikan pekerjaan anda tepat pada waktunya?

1. Ya
2. Kadang- kadang (ada yang tepat, ada yang tidak)
3. Tidak

28) Apakah pekerjaan yang anda lakukan sesuai dengan *jobdesk* (rincian kerja) anda?

1. Ya
2. Kadang- kadang
3. Tidak

29) Apakah anda mempunyai target dalam bekerja?

1. Ya
2. Tidak

- 30) Apakah capaian kerja anda sesuai dengan target kerja anda?
1. Ya
  2. Kadang- kadang
  3. Tidak
- 31) Sebagai seorang pengelola arsip apakah anda mempunyai keinginan untuk berprestasi? *(jika anda memilih jawaban Ya, mohon anda jawab no. 32)*
1. Ya
  2. Tidak
- 32) Sudahkah anda mencapai keinginan berprestasi tersebut?
1. Sudah
  2. Belum

#### **B. Dimensi Eksternal**

##### **1. *Physical Self* ( Diri fisik)**

- 33) Apakah pekerjaan anda mempunyai resiko terhadap kesehatan anda?
1. Ya
  2. Tidak
- 34) Apakah anda memahami resiko kesehatan terhadap pekerjaan anda?
1. Ya
  2. Tidak
- 35) Apakah anda merasa fisik anda kuat terhadap pekerjaan anda sebagai pengelola arsip?
1. Ya
  2. Tidak
- 36) Apakah tempat bekerja anda memberikan jaminan kesehatan (termasuk BPJS) terhadap profesi pekerjaan anda?
1. Ya
  2. Tidak

##### **2. *Moral Ethical Self* ( Diri Moral Etik)**

- 37) Apakah anda memahami aturan- aturan/ kode etik pekerjaan anda?
1. Ya

2. Tidak

38) Apakah anda sudah bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang ada pada kode etik pekerjaan anda ?

1. Ya

2. Tidak

39) Ada sebuah kasus, ada seorang pengelola arsip yang memfoto dokumen arsip dan mempostingnya di sosial media, menurut anda apakah hal itu tindakan yang benar sebagai pengelola arsip?

1. Ya

2. Tidak

### 3. *Personal Self* (Diri Pribadi)

40) Apakah anda bangga menjadi seorang pengelola arsip?

1. Ya

2. Tidak

41) Apakah anda menyenangi pekerjaan anda sebagai pengelola arsip?

1. Ya

2. Kadang- kadang (kadang senang kadang tidak)

3. Tidak

### 4. *Social Self* (Diri Sosial)

42) Bagaimana lingkungan organisasi tempat dimana anda bekerja?

1. Lingkungan akademis yang mengharuskan untuk peningkatan di bidang akademis

2. Lingkungan birokratis yang terikat masalah struktural/ aturan organisasi

43) Apa yang anda lakukan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan organisasi tempat anda bekerja pada pilihan no. 42? (*boleh memilih lebih dari satu*)

1. Meningkatkan kemampuan akademis/ ilmiah ( melanjutkan studi, melakukan penelitian, menulis ilmiah, mengajar kearsipan, pembicara, narasumber)

2. Meningkatkan kemampuan teknis saja ( memperdalam teknis pengelolaan arsip)

### 5. *Family Self* (Diri Keluarga)

- 44) Apakah anda memiliki kelompok profesi dalam pekerjaan anda? (*jika anda menjawab Ya, mohon menjawab no. 45*)
1. Ya
  2. Tidak
- 45) Apabila anda memiliki kelompok profesi dalam pekerjaan anda, apakah anda merasa mendapatkan kontribusi positif dari kelompok tersebut?
1. Ya
  2. Tidak
- 46) Dalam pekerjaan anda, apakah anda melakukan kerja dalam tim/ *teamwork*?
1. Ya
  2. Kadang- kadang (kadang kerja tim, kadang tidak)
  3. Tidak
- 47) Dalam kerja tim, apakah anda orang yang selalu ingin berkontribusi?
1. Ya
  2. Tidak
- 48) Kontribusi apa yang dapat anda berikan dalam tim kerja anda? (*jawaban boleh lebih dari satu*)
1. Memberikan saran positif
  2. Membantu teman satu tim jika ada masalah
  3. Sebutkan, lainnya.....
- 49) Dalam lingkungan kerja, apakah anda merasa dihargai atau diapresiasi?
1. Ya
  2. Tidak

### IV. *Self Efficacy*/ Efikasi Diri

#### 1. *Level* (Tingkat)

- 50) Apakah anda mengetahui ada tuntutan kerja pengelola arsip yang terdiri dari kemampuan teknis (*technical handling*) dan kemampuan analisis (*intellectual handling*)?



1. Ya
  2. Tidak
- 51) Apakah anda yakin memiliki kemampuan teknis (*technical handling*) di bidang kearsipan?
1. Ya
  2. Tidak
- 52) Menurut anda pekerjaan anda dalam pengelolaan arsip statis merupakan pekerjaan yang tingkat kesulitannya itu bagaimana?
1. Tinggi (Hard)
  2. Sedang (Medium)
  3. Rendah (easy)
- 53) Kegiatan teknis apa saja yang anda lakukan dalam pengelolaan arsip statis? **(jawaban boleh lebih dari satu)**
1. Akuisisi
  2. Pengolahan
  3. Preservasi
  4. Akses
  5. Lainnya, sebutkan
- 54) Apakah anda yakin memiliki kemampuan analisis (*intellectual handling*) di bidang kearsipan?
1. Ya
  2. Tidak
- 55) Apakah anda pernah melakukan pembinaan atau pendampingan terkait pengelolaa arsip yang baik di setiap pengelola arsip pada setiap unit arsip di lingkungan universitas tempat anda bekerja? **(Jika anda menjawab Ya, silahkan jawab no. 56)**
1. Ya
  2. Tidak
- 56) Berapa kali kira- kira dalam satu tahun anda melakukan pembinaan kearsipan?
1. 5- 10 x
  2. 3- 4x

3.  $< 3x$

57) Apakah anda aktif/ pernah menulis terkait bidang kearsipan? (*Jika anda menjawab Ya, silahkan jawab no. 58*)

1. Ya

2. Tidak

58) Berapa jumlah karya tulis yang sudah anda hasilkan?

1.  $> 10$  karya

2. 5- 10 karya

3.  $< 5$  karya

59) Apakah anda pernah menjadi narasumber atau pembicara terkait bidang kearsipan?

1. Ya

2. Tidak

## 2. *Strength* (Kekuatan)

60) Apakah anda pernah mendapatkan tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi menurut anda?

1. Ya

2. Tidak

61) Apa yang anda lakukan terhadap tugas yang anda nilai sulit bagi anda?

1. Menolak mentah- mentah

2. Menerima tetapi ragu- ragu

3. Menerima dengan optimisme tinggi menganggap tugas tersebut sebagai tantangan

62) Apa yang akan anda lakukan jika anda ditugaskan untuk membuat konsep baru terkait dengan pengelolaan arsip dengan menggunakan teknologi?

1. Menolaknya karena dirasa tugas yang sulit bagi anda

2. Menerima dengan terpaksa

3. Menerimanya dengan senang hati karena ini merupakan tantangan bagi anda

63) Apa yang akan anda lakukan jika anda ditugaskan untuk menjadi pembicara dalam sebuah seminar terkait dengan pengelolaan arsip?

1. Menolaknya karena dirasa tugas yang sulit bagi anda

2. Menerima dengan terpaksa
3. Menerimanya dengan senang hati karena ini merupakan tantangan bagi anda

### 3. *Generality (Keluasan)*

- 64) Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan berbagai jenis pekerjaan yang diberikan kepada anda mulai tugas yang anda anggap mudah sampai sulit?
  1. Ya
  2. Kadang- kadang
  3. Tidak
- 65) Jika tugas yang diberikan kepada anda sulit bagi anda, apa yang akan anda lakukan?
  1. menolak mentah- mentah tugas tersebut
  2. menerima tapi dengan perasaan terpaksa dalam mengerjakanya
  3. menerima dengan senang hati dan berusaha mengerjakanya
- 66) Ketika menghadapi situasi dan kondisi yang tidak sesuai dengan harapan anda, apa yang anda lakukan?
  1. Menarik diri
  2. Berusaha menyesuaikan diri
- 67) Apakah pengalaman anda terdahulu dapat membantu anda dalam menghadapi kondisi sulit dalam pekerjaan?
  1. Ya
  2. Tidak

**Hasil Pengolahan SPSS 16.0**

		Nama			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R. 1	1	2.9	2.9	2.9
	R. 10	1	2.9	2.9	5.7
	R. 11	1	2.9	2.9	8.6
	R. 12	1	2.9	2.9	11.4
	R. 13	1	2.9	2.9	14.3
	R. 14	1	2.9	2.9	17.1
	R. 15	1	2.9	2.9	20.0
	R. 16	1	2.9	2.9	22.9
	R. 17	1	2.9	2.9	25.7
	R. 18	1	2.9	2.9	28.6
	R. 19	1	2.9	2.9	31.4
	R. 2	1	2.9	2.9	34.3
	R. 20	1	2.9	2.9	37.1
	R. 21	1	2.9	2.9	40.0
	R. 22	1	2.9	2.9	42.9
	R. 23	1	2.9	2.9	45.7
	R. 24	1	2.9	2.9	48.6
	R. 25	1	2.9	2.9	51.4
	R. 26	1	2.9	2.9	54.3
	R. 27	1	2.9	2.9	57.1
	R. 28	1	2.9	2.9	60.0
	R. 29	1	2.9	2.9	62.9
	R. 3	1	2.9	2.9	65.7
	R. 30	1	2.9	2.9	68.6

R. 31	1	2.9	2.9	71.4
R. 32	1	2.9	2.9	74.3
R. 33	1	2.9	2.9	77.1
R. 34	1	2.9	2.9	80.0
R. 35	1	2.9	2.9	82.9
R. 4	1	2.9	2.9	85.7
R. 5	1	2.9	2.9	88.6
R. 6	1	2.9	2.9	91.4
R. 7	1	2.9	2.9	94.3
R. 8	1	2.9	2.9	97.1
R. 9	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	10	28.6	28.6	28.6
perempuan	25	71.4	71.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ilmu kearsipan	13	37.1	37.1	37.1
ilmu informasi dan perpustakaan	1	2.9	2.9	40.0
lainnya	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Keikutsertaan pelatihan arsip**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pernah	35	100.0	100.0	100.0

**Frekuensi mengikuti pelatihan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 10x (tinggi)	9	25.7	25.7	25.7
5x-10x (sedang)	16	45.7	45.7	71.4
< 5x (rendah)	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**lama kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 tahun	11	31.4	31.4	31.4
3 tahun	1	2.9	2.9	34.3
4 tahun	2	5.7	5.7	40.0
5 tahun	1	2.9	2.9	42.9
>5 tahun	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**pekerjaan yang hanya teknis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	8	22.9	22.9	22.9
tidak setuju	27	77.1	77.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Jenis pekerjaan pengelola arsip**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pekerjaan teknis saja	9	25.7	25.7	25.7
pekerjaan teknis dan intelektual	26	74.3	74.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**kompetensi lain yang dimiliki (menulis)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	17	48.6	48.6	48.6
Tidak	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**kompetensi lain yang dimiliki (Narasumber/ pembicara)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	11	31.4	31.4	31.4
Tidak	24	68.6	68.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**kompetensi lain yang dimiliki (Mengajar kearsipan)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	13	37.1	37.1	37.1
	Tidak	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**kompetensi lain yang dimiliki (Lainnya)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	5	14.3	14.3	14.3
	Tidak	30	85.7	85.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**alasan memiliki kompetensi (keinginan sendiri)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	16	45.7	45.7	45.7
	Tidak	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**alasan memiliki kompetensi (tuntutan institusi)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	14	40.0	40.0	40.0
	Tidak	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



**alasan memiliki kompetensi (tuntutan profesi/ jenjang karir)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	13	37.1	37.1	37.1
	Tidak	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**alasan memiliki kompetensi (lainnya)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	3	8.6	8.6	8.6
	Tidak	32	91.4	91.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**tujuan memiliki kompetensi (pengelola arsip profesional)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	13	37.1	37.1	37.1
	Tidak	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**tujuan memiliki kompetensi (pengelola arsip terbaik/ teladan)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	6	17.1	17.1	17.1
	Tidak	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**tujuan memiliki kompetensi (menunjang jenjang karir)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	12	34.3	34.3	34.3
	Tidak	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**tujuan memiliki kompetensi (kepuasaan pribadi)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	13	37.1	37.1	37.1
	Tidak	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**tujuan memiliki kompetensi (lainnya)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	2	5.7	5.7	5.7
	Tidak	33	94.3	94.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**pengelola arsip merupakan passion**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	29	82.9	82.9	82.9
	Tidak	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**optimis berkembang positif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	24	68.6	68.6	68.6
	cukup	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**bangga dengan nama instansi yang menaungi bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bangga	31	88.6	88.6	88.6
	biasa saja	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**nama instansi menambah percaya diri**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	34	97.1	97.1	97.1
	Tidak	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**sikap terhadap masih banyak yang meremehkan pengelola arsip**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	13	37.1	37.1	37.1
	Tidak	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**pengaruh terhadap kinerja walaupun pekerjaan masih diremehkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	4	11.4	11.4	11.4
	Tidak	31	88.6	88.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Tindakan menanggapi banyak yang meremehkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pembuktian hasil kinerja terbaik	34	97.1	97.1	97.1
	tidak peduli	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pelayanan terbaik prioritas utama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	35	100.0	100.0	100.0

**Intensitas waktu pelayanan user**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9 jam (tinggi)	27	77.1	77.1	77.1
	5 jam (sedang)	5	14.3	14.3	91.4
	< 5 jam (rendah)	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Mengikuti pelatihan kearsipan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	35	100.0	100.0	100.0

**Pelatihan yang pernah diikuti (bidang kearsipan)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	34	97.1	97.1	97.1
	Tidak	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pelatihan yang pernah diikuti (penulisan ilmiah)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	11	31.4	31.4	31.4
	Tidak	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pelatihan yang pernah diikuti (bahasa)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	7	20.0	20.0	20.0
	Tidak	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pelatihan yang pernah diikuti (kepribadian)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	6	17.1	17.1	17.1
	Tidak	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pelatihan yang pernah diikuti (pelayanan prima)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	14	40.0	40.0	40.0
	Tidak	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pelatihan yang pernah diikuti (lainnya)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	3	8.6	8.6	8.6
	Tidak	32	91.4	91.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pelatihan yang diikuti meningkatkan kemampuan pengelola arsip**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	32	91.4	91.4	91.4
	Biasa saja	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Keaktifan menulis bidang kearsipan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aktif	5	14.3	14.3	14.3
	Biasa saja (jarang)	17	48.6	48.6	62.9
	Tidak	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Keinginan juara lomba pengelola arsip berprestasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	31	88.6	88.6	88.6
	Tidak	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Kegiatan (usaha) untuk mempersiapkan lomba pengelola arsip berprestasi (perbaikan dalam kinerja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	27	77.1	77.1	77.1
	Tidak	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



**Kegiatan (usaha) untuk mempersiapkan lomba pengelola arsip  
berprestasi (meningkatkan kemampuan teknis)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	25	71.4	71.4	71.4
	Tidak	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Kegiatan (usaha) untuk mempersiapkan lomba pengelola arsip  
berprestasi (meningkatkan kemampuan analisis)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	19	54.3	54.3	54.3
	Tidak	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Kegiatan (usaha) untuk mempersiapkan lomba pengelola arsip  
berprestasi (lainnya)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak	34	97.1	97.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Usaha pengelola arsip menghadapi MEA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid meningkatkan kemampuan bahasa asing	18	51.4	51.4	51.4
biasa saja dengan bekerja seperti biasanya	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	23	65.7	65.7	65.7
kadang- kadang	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**pekerjaan sesuai jobdesk**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	29	82.9	82.9	82.9
kadang- kadang	5	14.3	14.3	97.1
Tidak	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Mempunyai target dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	35	100.0	100.0	100.0

**Capaian kerja sesuai dengan target**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	26	74.3	74.3	74.3
kadang- kadang	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Keinginan berprestasi pengelola arsip**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	33	94.3	94.3	94.3
Tidak	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Mencapai prestasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	10	28.6	28.6	28.6
	Belum	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Adanya resiko kesehatan terhadap pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	35	100.0	100.0	100.0

**Pemahaman terhadap resiko kesehatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	35	100.0	100.0	100.0

**Kekuatan fisik pengelola arsip terhadap pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	30	85.7	85.7	85.7
	Tidak	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pemberian jaminan kesehatan di tempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	29	82.9	82.9	82.9
	Tidak	5	14.3	14.3	97.1
	11	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Pemahaman kode etik pengelola arsip**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	35	100.0	100.0	100.0

**Penerapan kode etik dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	35	100.0	100.0	100.0

**benar tidaknya tindakan pengelola arsip memposting dokumen arsip ke sosial media**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak	35	100.0	100.0	100.0

**Bangga menjadi pengelola arsip**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	33	94.3	94.3	94.3
Tidak	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Menyenangi pekerjaan pengelola arsip**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	23	65.7	65.7	65.7
	kadang- kadang	10	28.6	28.6	94.3
	Tidak	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Lingkungan organisasi bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	akademis	25	71.4	71.4	71.4
	birokratis	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Bentuk penyesuaian diri di lingkungan organisasi tempat bekerja  
(meningkatkan kemampuan akademis/ ilmiah)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	14	40.0	40.0	40.0
	Tidak	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Bentuk penyesuaian diri di lingkungan organisasi tempat bekerja  
(meningkatkan kemampuan teknis saja)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	26	74.3	74.3	74.3
	Tidak	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Memiliki kelompok profesi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	24	68.6	68.6	68.6
	Tidak	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



**Mendapatkan kontribusi positif dalam kelompok profesi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	24	68.6	68.6	68.6
	Tidak	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Melakukan kerja team/ teamwork**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	24	68.6	68.6	68.6
	kadang- kadang	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Selalu ingin berkontribusi dalam kerja team**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	33	94.3	94.3	94.3
	Tidak	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Jenis kontribusi dalam kerja team (memberikan saran positif)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	5.7	5.7	5.7
	Ya	30	85.7	85.7	91.4
	Tidak	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Jenis kontribusi dalam kerja team (membantu teman satu tim jika ada masalah)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	5.7	5.7	5.7
	Ya	29	82.9	82.9	88.6
	Tidak	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Jenis kontribusi dalam kerja team (lainnya)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	5.7	5.7	5.7
	Ya	3	8.6	8.6	14.3
	Tidak	30	85.7	85.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Di lingkungan kerja merasa diapresiasi atau dihargai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	34	97.1	97.1	97.1
	Tidak	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Mengetahui tuntutan kerja pengelola arsip kemampuan teknis dan analisis**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	34	97.1	97.1	97.1
	Tidak	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**keyakinan memiliki kemampuan teknis (technical handling)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	35	100.0	100.0	100.0

**Tingkat kesulitan pengelolaan arsip statis**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi (hard)	30	85.7	85.7	85.7
	Sedang (medium)	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Teknis kegiatan pengelolaan arsip statis (akuisisi)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ya	35	100.0	100.0	100.0

**Teknis kegiatan pengelolaan arsip statis (pengolahan)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ya	35	100.0	100.0	100.0

**Teknis kegiatan pengelolaan arsip statis (preservasi)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ya	35	100.0	100.0	100.0

**Teknis kegiatan pengelolaan arsip statis (akses)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ya	35	100.0	100.0	100.0

**keyakinan memiliki kemampuan analisis (intellectual handling)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ya	23	65.7	65.7	65.7
tidak	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Melakukan pembinaan di setiap unit arsip lingkungan universitas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ya	21	60.0	60.0	60.0
tidak	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Frekuensi dalam satu tahun melakukan pembinaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	40.0	40.0	40.0
5- 10x (tinggi)	14	40.0	40.0	80.0
3- 4 (sedang)	3	8.6	8.6	88.6
< 3 x (rendah)	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Intensitas keaktifan menulis bidang kearsipan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	11	31.4	31.4	31.4
	Tidak	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Jumlah karya tulis yang dihasilkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	24	68.6	68.6	68.6
	> 10 karya	4	11.4	11.4	80.0
	5- 10 karya	4	11.4	11.4	91.4
	< 5 karya	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Menjadi narasumber atau pembicara bidang kearsipan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	14	40.0	40.0	40.0
	Tidak	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Mendapat tugas dengan kesulitan tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	29	82.9	82.9	82.9
	Tidak	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Respon menerima tugas sulit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menerima tetapi ragu- ragu	2	5.7	5.7	5.7
	menerima dengan optimistis tinggi	33	94.3	94.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Membuat konsep baru pengelolaan arsip dengan teknologi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menerima dengan terpaksa	2	5.7	5.7	5.7
	menerima dengan senang hati	33	94.3	94.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Respon ditugaskan menjadi pembicara pengelolaan arsip**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menolaknya karena tugas dirasa sulit	1	2.9	2.9	2.9
	menerima dengan terpaksa	1	2.9	2.9	5.7
	menerima dengan senang hati	33	94.3	94.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Menyesuaikan diri dengan berbagai tingkatan jenis pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	21	60.0	60.0	60.0
	Kadang- kadang	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Respon dalam menerima tugas sulit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menerima tapi dengan terpaksa	1	2.9	2.9	2.9
	menerima dengan senang hati	34	97.1	97.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



**Menghadapi situasi dan kondisi yang tidak sesuai harapan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid berusaha menyesuaikan diri	35	100.0	100.0	100.0

**Pengalaman terdahulu membantu menghadapi kondisi sulit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ya	34	97.1	100.0	100.0
Missing System	1	2.9		
Total	35	100.0		